



Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Xaverius Palembang

The Influence of Motivation and Compensation on Job Satisfaction of Educators and Education Personnel at Xaverius Palembang

Putriana Elisabeth Sianturi¹, Heriyanto²

Universitas Katolik Musi Charita, Palembang

Email: putrianasianturi@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 21-12-2025

Revised : 22-12-2025

Accepted : 24-12-2025

Published : 26-12-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and compensation on job satisfaction among educators and educational staff at Xaverius Schools in Palembang. The research is grounded in the importance of motivation and employee welfare in improving performance and educational service quality. A quantitative approach was employed by distributing questionnaires to 102 respondents who are active educators within the Xaverius Foundation. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, as well as t-tests and F-tests with the assistance of SPSS version 25. The findings indicate that motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Similarly, compensation is proven to have a positive and significant effect on job satisfaction among educators and educational staff. Simultaneously, both variables contribute 75.4% to job satisfaction, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study. These results suggest that enhancing motivation and providing adequate compensation are essential factors in improving job satisfaction within educational institutions, particularly in Xaverius Schools Palembang.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Xaverius Palembang. Latar belakang penelitian berangkat dari pentingnya motivasi dan kesejahteraan kerja bagi tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja serta kualitas layanan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 102 responden yang merupakan tenaga pendidik aktif di lingkungan Yayasan Xaverius Palembang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji t dan uji F menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 75,4% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan pemberian kompensasi yang layak merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik di lingkungan pendidikan, khususnya pada sekolah-sekolah Xaverius Palembang.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan suatu negara karena mampu memberikan sumber daya manusia dimasa depan. Pendidikan di Indonesia terus mengalami



perkembangan dari segi akses, jumlah sekolah, serta kualitas tenaga pendidik. Berdasarkan data yang diperoleh melalui portal data pendidikan tahun 2025 trimester ke-dua, terdapat lebih dari 500 ribu satuan pendidikan dan 64 juta peserta didik di seluruh Indonesia dengan jumlah tenaga pendidik mencapai 4,5 juta. Angka ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sistem pendidikan yang sangat besar dan kompleks sehingga kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan proses belajar-mengajar. Di tengah perkembangan tersebut, berbagai tantangan masih dihadapi, mulai dariketimpangan kualitas antar daerah, beban kerja yang semakin meningkat hingga isu kesejahteraan yang memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja para tenaga pendidik.

Tabel 1. Data pendidikan Indonesia Tahun 2025 (Twiwulan II)

No	Komponen Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Satuan Pendidikan	500.000 sekolah	Mulai dari PAUD, SD, SMP, SMA/SMK hingga pendidikan non formal
2	Peserta Didik	64 juta siswa	Total Peserta didik dari seluruh jenjang pendidikan
3	Tenaga Pendidik	4,5 juta guru	Tenaga pendidik termasuk guru ASN dan non-ASN

Sumber; <https://data.kemendikdasmen.go.id/data-induk/ptk/jumlah-per-wilayah>

Tenaga pendidik memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan karena mereka menjadi pelaksana langsung proses pembelajaran di sekolah. Menurut Sansan IB (2025), guru bukan hanya pengajar, tetapi juga motivator, fasilitator, dan pengarah perkembangan peserta didik, sehingga kualitas kinerja guru sangat bergantung pada motivasi kerja dan kesejahteraannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Adila Asyhari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru akan meningkat apabila institusi mampu memberikan dukungan berupa penghargaan, kompensasi yang layak, serta lingkungan kerja yang kondusif. Serta dalam hasiluan Herzberg dalam teori dua faktornya menjelaskan bahwa kepuasan kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh faktor motivator seperti prestasi dan pengakuan, serta faktor hygiene seperti gaji dan kebijakan organisasi. Dengan demikian, kondisi motivasi dan kompensasi yang diterima tenaga pendidik menjadi aspek yang sangat menentukan dalam membentuk kepuasan kerja, kinerja, dan loyalitas mereka terhadap lembaga pendidikan.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga tunjangan, fasilitas kerja, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri. Menurut Marwansyah (2016), kompensasi merupakan imbalan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan secara adil kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi yang tepat dan layak dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik dan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Serta Menurut Suroto (2023), dalam penelitiannya di SMK Negeri Dander Bojonegoro, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan produktivitas, komitmen, dan loyalitas tenaga pendidik.

Di Indonesia, isu terkait kesejahteraan guru masih sering terjadi. Berbagai laporan media menunjukkan keterlambatan tunjangan sertifikasi, ketidakpastian insentif, dan ketimpangan gaji



antara guru ASN dan non-ASN. Di Palembang sendiri, ratusan guru mengadu ke DPRD terkait tunjangan profesi dan sertifikasi yang belum cair pada tahun 2024, bahkan terdapat 663 guru PAI yang belum menerima gaji ke-13 dan THR sejak tahun 2023. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi guru masih menjadi isu penting dalam dunia pendidikan, termasuk di sekolah-sekolah swasta.

Fenomena terkait motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja guru tersebut tidak hanya terjadi pada tingkat nasional dan regional, tetapi juga berpotensi dialami oleh sekolah-sekolah swasta di bawah yayasan, termasuk sekolah-sekolah Xaverius di Palembang. Sebagai lembaga pendidikan swasta yang memiliki reputasi baik dan jumlah pendidik serta tenaga kependidikan yang cukup besar, Xaverius dituntut untuk menjaga kualitas layanan pendidikan melalui tenaga pendidiknya. Berdasarkan data internal sekolah, SD Xaverius tercatat memiliki sebanyak 102 tenaga pendidik yang berperan dalam mendukung proses pembelajaran dan operasional sekolah. Namun, seperti lembaga pendidikan swasta lainnya, tantangan terkait kesejahteraan, beban kerja, dan motivasi internal tetap menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja para guru maupun tenaga kependidikan. Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika seperti penyesuaian tunjangan, peningkatan administrasi sekolah, serta kebutuhan untuk memenuhi standar mutu yayasan dan kurikulum nasional dapat memberikan tekanan tambahan bagi tenaga pendidik. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri sejauh mana motivasi dan kompensasi yang diberikan pihak sekolah berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Xaverius Palembang, sehingga dapat ditemukan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi aktual di lapangan.

Hingga saat ini, penelitian mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah-sekolah Xaverius Palembang masih sangat terbatas. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih berfokus pada guru ASN, sekolah negeri, atau lembaga pendidikan pemerintah. Penelitian yang meneliti guru dan tenaga kependidikan secara bersamaan juga masih jarang ditemukan. Padahal menurut Zainal *et al.* (2014), kepuasan kerja merupakan evaluasi penting yang menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dan hal ini relevan bagi seluruh pekerja di sekolah, baik guru maupun tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam operasional sekolah, seperti administrasi, pengelolaan perpustakaan, tata usaha, layanan siswa, hingga sarana prasarana di sekolah Xaverius Palembang.

Melihat kondisi di atas, penting untuk menelusuri sejauh mana motivasi dan kompensasi yang diberikan pihak sekolah berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual, serta menjadi bahan evaluasi bagi pihak yayasan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah Xaverius Palembang. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah xaverius palembang dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan disekolah xaverius Palembang.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan data numerik seperti angka, skor, atau frekuensi (Creswell, 2012). Populasi yang dari penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di yayasan Xaverius Palembang yang berjumlah 102 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Sekolah yayasan Xaverius Palembang yang berjumlah 102 orang yang dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan responden apabila populasi relative kecil. Sugiyono (2012:122). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada para tenaga pendidik di Yayasan Xaverius Palembang. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur, di mana setiap pernyataan diberi nilai sesuai dengan tingkat penilaian yang telah ditetapkan. Penyebaran kuisioner dilakukan secara online dengan menggunakan googleform yang diberikan kepada karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini melibatkan 102 responden. Nilai koefisien korelasi kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga R-tabel yang digunakan adalah 0,195. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap R-tabel. Apabila r-hitung lebih tinggi daripada R-tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Pada penelitian ini, analisis validitas dibantu menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dan hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	Pertanyaan	R.HITUNG	R.TABEL	KETERANGAN
Motivasi (x1)	X1.1	0,527	0,1966	Valid
	X1.2	0,722	0,1966	Valid
	X1.3	0,484	0,1966	Valid
	X1.4	0,665	0,1966	Valid
	X1.5	0,659	0,1966	Valid
	X1.6	0,585	0,1966	Valid
	X1.7	0,767	0,1966	Valid
	X1.8	0,511	0,1966	Valid
	X1.9	0,712	0,1966	Valid
	X1.10	0,844	0,1966	Valid
Kompensasi	X2.1	0,807	0,1966	Valid
	X2.2	0,828	0,1966	Valid
	X2.3	0,792	0,1966	Valid
	X2.4	0,637	0,1966	Valid
	X2.5	0,423	0,1966	Valid
	X2.6	0,366	0,1966	Valid
	X2.7	0,534	0,1966	Valid
	X2.8	0,748	0,1966	Valid



Kepuasan kerja	Y1.1	0,493	0,1966	Valid
	Y1.2	0,523	0,1966	Valid
	Y1.3	0,759	0,1966	Valid
	Y1.4	0,425	0,1966	Valid
	Y1.5	0,619	0,1966	Valid
	Y1.6	0,737	0,1966	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada setiap butir pernyataan yang seluruhnya lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,1966 pada taraf signifikansi 5%. Pada variabel Motivasi (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,484 hingga 0,844, sehingga seluruh item pernyataannya dinyatakan valid dan mampu mengukur aspek motivasi secara tepat. Pada variabel Kompensasi (X2), nilai r hitung yang diperoleh berada pada rentang 0,366 hingga 0,828, sehingga seluruh butir juga dikategorikan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel kompensasi. Selanjutnya, pada variabel Kepuasan Kerja (Y), nilai r hitung yang dihasilkan berkisar antara 0,425 hingga 0,759, yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas, sehingga setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

2. Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0,914	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,905	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,849	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 diatas, terlihat bahwa setiap item pertanyaan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha hitung > Cronbach's Alpha standar (0,60). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner sudah reliabel dalam mengukur variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja(Y) responden.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas residual menggunakan metode winsorizing pada tingkat 10%, 20%, dan 30%, seluruh pengujian menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal pada semua tingkat winsorizing. Meskipun telah dilakukan pemotongan data ekstrem hingga 30% yang ditandai



dengan penurunan standar deviasi dan nilai Most Extreme Differences yang sedikit lebih kecil, penyimpangan antara distribusi residual dengan distribusi normal teoretis masih tetap terjadi. Dengan demikian, penerapan winsorizing hingga 30% belum mampu memperbaiki sebaran residual secara signifikan untuk memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi dapat disebut bebas multikolinearitas jika angkan $VIF \leq 10$ dan $Tolerance \geq 0,1$. Namun, jika tolerance $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikoliniritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,597	1,675	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,597	1,675	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel 4 Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas, diperoleh angka tolerance dari masing-masing variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,597 dan Motivasi (X2) sebesar 0,597. Angka VIF yang diperoleh dari setiap variabel yakni Kompensasi 1,675 dan variabel Motivasi sebesar 1,675. Berdasarkan hasil semua variabel bebas dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas karena angka tolerance $>0,1$ dan $VIF <10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada data yang telah dilakukan winsorizing sebesar 10%, 20%, dan 30%, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara umum masih menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pada tingkat winsorizing 10% dan 20%, variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sama-sama memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menandakan varians residual belum bersifat konstan. Sementara itu, pada winsorizing 30%, variabel Kompensasi (X2) telah menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga tidak lagi mengalami heteroskedastisitas, namun variabel Motivasi (X1) masih berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, meskipun peningkatan tingkat winsorizing mampu mengurangi pengaruh heteroskedastisitas pada salah satu variabel, model regresi secara keseluruhan masih belum sepenuhnya terbebas dari masalah ketidakhomogenan varians residual.

4. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi pada data yang telah dilakukan winsorizing sebesar 10%, 20%, dan 30%, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang selalu berada di bawah 0,05 serta koefisien regresi yang bernilai positif pada setiap tingkat winsorizing, meskipun besarnya pengaruh cenderung menurun pada winsorizing 30%. Sementara itu, variabel Kompensasi menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan pada winsorizing 10% dan 20%, namun pengaruh tersebut tidak lagi signifikan pada winsorizing 30%, meskipun koefisiennya tetap bernilai negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan



bahwa motivasi merupakan faktor yang lebih stabil dan dominan dalam memengaruhi variabel dependen, sedangkan pengaruh kompensasi cenderung melemah seiring dengan meningkatnya tingkat penyesuaian data ekstrem.

Uji Kelayakan Model

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menilai seberapa besar kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin dekat nilai tersebut ke angka 1, semakin kuat pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dianggap rendah.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of The estimate
1	0,871	0,759	0,754	1,511

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil dari nilai Adjusted R square yakni sebesar 0,754 (75,4%) yang berarti menunjukkan bahwa variabel Motivasu dan Kompensasi dapat menjelaskan dan menerangkan variabel Kepuasan Kerja sebesar 75,4%. Sedangkan 24,6% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel yang diambil untuk penelitian ini.

Teknik Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Untuk mengetahui bagaimana dan seberapa jauh suatu pengaruh yang dihasilkan dari variabel independen yang secara individual dalam menerangkan variabel dependen, tentunya hal ini dapat diuji dengan uji t. Apabila nilai sig < 0,05 dinyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima. Hasil uji t disajikan pada tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1					
(Constant)	1,826	1,457		1,253	0,213
TX1	0,220	0,043	0,331	5,172	0,000
TX2	0,424	0,044	0,623	9,744	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, diperoleh bahwa variabel Motivasi (TX1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,172 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerjanya juga akan meningkat. Selanjutnya, variabel Kompensasi (TX2) memiliki nilai t hitung sebesar 9,744 dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh



signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Sementara itu, nilai t pada konstanta sebesar 1,253 dengan signifikansi 0,213, yang berarti tidak signifikan, sehingga konstanta tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap model secara parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi maupun kompensasi masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yang artinya untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji F disajikan pada tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	710,504	2	355,252	155,500	0,000

Sesuai hasil uji Anova atau F test diperoleh angka hitung $155,500 > F$ tabel 15,5 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) pada Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Xaverius Palembang

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 6, nilai signifikansi variabel kompensasi adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” dapat diterima. Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,172 memperkuat bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik Xaverius Palembang. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,220, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,220 poin.

Sejalan dengan temuan ini, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari & Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, terutama pada institusi pendidikan. Hasil serupa juga dijelaskan oleh Hendrawan (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial merupakan faktor penting dalam menciptakan rasa puas pada tenaga pendidik.

Analisis deskriptif pada penelitian ini juga memberikan gambaran pendukung. Indikator kompensasi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah fasilitas kantor yang memadai, dengan mean 4,17, yang menjelaskan bahwa fasilitas yang nyaman menjadi bentuk kompensasi non-finansial paling dihargai oleh tenaga pendidik. Sementara itu, indikator kepuasan terhadap gaji memiliki mean 3,97, yang meskipun berada di kategori baik, namun masih lebih rendah dibandingkan indikator lain. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas, kesejahteraan, maupun tunjangan kerja dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja mereka.



Dengan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi baik finansial maupun non-finansial mampu menciptakan rasa nyaman dan sejahtera dalam bekerja sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja tenaga pendidik Xaverius Palembang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Xaverius Palembang

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 6, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” dapat diterima. Selain itu, nilai t hitung sebesar 9,744 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi jauh lebih kuat dibandingkan kompensasi. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,424 menegaskan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,424 poin.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ismail & Winardi (2022) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik seperti penerimaan sosial, rasa dihargai, dan kenyamanan dalam bekerja menjadi pendorong utama kepuasan kerja di sektor pendidikan. Penelitian oleh Yuliana (2020) juga menguatkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru maupun tenaga kependidikan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator motivasi dengan nilai tertinggi adalah “saya merasa diterima dengan baik oleh rekan kerja”, dengan nilai mean 4,47. Temuan ini mencerminkan bahwa hubungan sosial, suasana kerja yang harmonis, dan dukungan antar rekan memiliki dampak besar terhadap motivasi tenaga pendidik. Indikator mean terendah berada pada pernyataan jam kerja yang diberikan sesuai dengan ketentuan, dengan nilai mean 4,22, meskipun masih berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan nilai Adjusted R² sebesar 0,754, motivasi dan kompensasi bersama-sama menjelaskan 75,4% variasi perubahan kepuasan kerja. Namun karena nilai t hitung motivasi jauh lebih besar, motivasi terbukti menjadi faktor yang paling dominan. Secara keseluruhan, motivasi khususnya penerimaan sosial dan kenyamanan bekerja memberikan pengaruh paling signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja tenaga pendidik Xaverius Palembang.

Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi pihak manajemen lembaga pendidikan Xaverius Palembang, terutama dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik.

1. Implikasi terhadap Sistem Kompensasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Indikator fasilitas kerja menjadi aspek kompensasi paling dominan dengan nilai mean tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi non-finansial seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman, sarana pendidikan yang memadai, serta dukungan operasional yang baik dapat secara langsung meningkatkan kepuasan tenaga pendidik. Selain itu, indikator kepuasan terhadap gaji memperoleh nilai mean yang lebih rendah dibanding aspek lainnya. Dengan demikian, pihak manajemen perlu mengevaluasi kembali sistem penggajian, tunjangan, serta insentif agar tetap kompetitif dan sesuai dengan



tanggung jawab pekerjaan. Peningkatan kompensasi finansial secara bertahap diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas tenaga pendidik.

1. Implikasi terhadap Faktor Motivasi

Motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi dan nilai t hitung paling besar. Temuan ini memberikan implikasi bahwa lingkungan kerja yang supportif dan harmonis sangat penting dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah perasaan diterima oleh rekan kerja. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan perlu mempertahankan budaya kerja yang kolaboratif, memperkuat hubungan antar tenaga pendidik, dan membangun komunikasi interpersonal yang baik. Kegiatan pengembangan karakter, pelatihan teamwork, serta forum diskusi internal dapat menjadi sarana untuk mempererat hubungan antarpegawai sehingga motivasi terus terjaga.

2. Implikasi terhadap Pengembangan SDM

Dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,754, terbukti bahwa kompensasi dan motivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengembangan program peningkatan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar, namun juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang adil. Pihak manajemen dapat menyusun program seperti penilaian kinerja yang lebih transparan, pemberian penghargaan atas prestasi, peningkatan fasilitas kerja, hingga pelatihan motivasional dan pengembangan kompetensi.

3. Implikasi untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

Kepuasan kerja tenaga pendidik berkaitan langsung dengan kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Ketika tenaga pendidik merasa puas, termotivasi, dan mendapatkan kompensasi yang layak, maka produktivitas serta komitmen terhadap institusi akan meningkat. Hal ini akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran, kedisiplinan, serta kualitas interaksi dengan peserta didik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi lembaga pendidikan Xaverius Palembang untuk merancang strategi peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan kesejahteraan dan motivasi tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan t hitung 5,172. Koefisien regresi 0,220 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi 0,000 dengan t hitung 9,744 serta koefisien regresi 0,424 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai F hitung 155,500 dengan signifikansi 0,000 membuktikan bahwa keduanya bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Adjusted R² sebesar 0,754 menunjukkan bahwa 75,4% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299).
- Academic Pre Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, & Adi Nurmahdi. (2019).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mhd. Andi Rasyid, & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, & Yudi Siswadi. (2020).
- Nur Rohim, & Khotibul Umam. (2020). Pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 150–162.
- Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal JDM*, 2(1), 47–56.
- Saul McLeod, PhD. (2025). *Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene*.https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html?utm_source=chatgpt.com. Diakses tanggal 20 November 2025.
- Sutrisno, Edy. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Veri Arinal, & Agus Tanti Rahayu. (2017). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1)