

Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Guru di SMK Al Farabi)

Elsa Adinda Nur Putri¹, Widiana Indah Permata²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: ¹elsa11211616@digitechuniversity.ac.id, ²widianaindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Oktober 2025

Disetujui 08 November 2025

Diterbitkan 30 November 2025

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Kompensasi, Kepuasan Kerja

Keywords:

Leadership Style,
Compensation, Job
Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Al Farabi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Informan dalam penelitian ini terdiri atas 10 orang guru yang dipilih secara purposive. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, ditunjukkan melalui kemampuan komunikasi yang efektif, kemampuan dalam memberikan arahan secara tegas dan jelas, serta kemampuan mengendalikan emosi dalam menghadapi berbagai situasi. Selain itu, kompensasi juga menjadi faktor penunjang kepuasan kerja guru, yang meliputi pemberian gaji yang layak, insentif atas kinerja, tunjangan yang mendukung kesejahteraan, serta penyediaan fasilitas kerja seperti ruang guru, akses internet, proyektor, laboratorium, dan ruang ibadah yang memadai. Dengan demikian, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang mendukung dan sistem kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di lingkungan SMK Al Farabi.

ABSTRACT

This study aims to examine the role of leadership style and compensation in improving teacher job satisfaction at SMK Al Farabi. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. The informants in this study consisted of 10 teachers selected through purposive sampling. Data collection techniques included observation, in-depth interviews, and documentation. The data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the principal's leadership style plays a significant role in creating a positive work environment, as demonstrated by effective communication skills, the ability to provide firm and clear direction, and emotional regulation in handling various situations. Furthermore, compensation also contributes to enhancing teacher job satisfaction, including adequate salaries, performance-based incentives, welfare-supporting benefits, and workplace facilities such as staff rooms, internet access, projectors, laboratories, and proper prayer spaces. Thus, a combination of supportive leadership and appropriate compensation systems can improve teacher job satisfaction at SMK Al Farabi.



©2025 Elsa Adinda Nur Putri, Widiana Indah Permata. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan kejuruan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peranan strategis dalam mempersiapkan peserta didik agar siap memasuki dunia kerja, melanjutkan pendidikan, atau berwirausaha. Pendidikan di SMK dirancang untuk memberikan keterampilan dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri serta tuntutan masyarakat. Program keahlian yang ditawarkan di SMK disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang, sehingga lulusan diharapkan mampu bersaing baik di tingkat nasional maupun global. Dalam konteks persaingan tersebut, keberhasilan suatu institusi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya para pendidik.

Sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga pendidik, memiliki peran sentral dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan manajemen sekolah dalam mengelola tenaga pendidiknya. Karyawan atau guru yang merasa puas dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi, bekerja dengan optimal, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat, produktivitas, dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang berdampak pada kepuasan kerja guru merupakan langkah strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi kerap menjadi fokus perhatian dalam berbagai kajian manajemen pendidikan. Keduanya berperan sebagai instrumen strategis yang dapat digunakan oleh pihak manajemen sekolah untuk membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan tenaga pendidik. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu menumbuhkan rasa kepercayaan dan penghargaan, sementara kompensasi yang sesuai dengan kontribusi memberikan dorongan bagi guru untuk terus mempertahankan kinerja terbaiknya. Sinergi antara kedua aspek ini diyakini dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, dua faktor yang sering menjadi perhatian adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kinerja tenaga pendidik (Rahman et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk moral kerja, meningkatkan kualitas kinerja, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi (Siti et al., 2020).

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai (Hasniati et al., 2022). Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dapat meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat ketidakpuasan, dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Penelitian Mamahani et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

SMK Al Farabi Cileungsi merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Al Farabi. Sejak berdiri pada tahun 2002, sekolah ini telah berkembang menjadi salah satu SMK unggulan di wilayah Cileungsi dengan berbagai program keahlian, fasilitas modern, dan kerja sama industri yang luas. Prestasi akademik dan nonakademik yang diraih menjadi bukti komitmen sekolah dalam memberikan pendidikan berkualitas. Namun, dalam menghadapi tantangan pendidikan di era revolusi industri 4.0, sekolah perlu terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusianya, termasuk melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan sistem kompensasi yang memadai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Al Farabi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola SMK Al Farabi dan lembaga pendidikan lainnya dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara mendalam berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Metode ini dipilih karena sesuai untuk memahami pengalaman, persepsi, dan interaksi guru terkait peran gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi faktual yang terjadi di lingkungan SMK Al Farabi.

Populasi penelitian adalah guru SMK Al Farabi dengan subjek penelitian berjumlah 10 informan yang menjadi bagian dari studi kasus ini. Dengan mempertimbangkan karakteristik subjek

dan kompleksitas permasalahan yang dikaji, penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling kuantitatif, melainkan berfokus pada pemilihan subjek yang relevan berdasarkan kriteria tertentu. Subjek penelitian dipilih menggunakan metode purposive sampling, yaitu guru yang memiliki pengalaman langsung dalam merasakan gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi di sekolah, serta bersedia memberikan informasi secara mendalam.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

1. Observasi, digunakan untuk mengamati secara langsung situasi dan kondisi lingkungan kerja guru, termasuk interaksi antar guru maupun dengan pimpinan sekolah. Observasi ini dilakukan secara non-partisipan agar peneliti dapat memotret situasi apa adanya tanpa keterlibatan langsung, dengan tujuan memahami konteks operasional sekolah dan faktor-faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja.
2. Wawancara, digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah serta kebijakan kompensasi yang diterapkan. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan panduan pertanyaan yang telah disiapkan, sehingga informasi yang diperoleh tetap terarah namun tetap memberi ruang bagi pendalaman jawaban responden.
3. Dokumentasi, berupa pengumpulan data sekunder seperti dokumen kebijakan sekolah, arsip kepegawaian, laporan kegiatan, serta dokumen lain yang relevan untuk mendukung analisis.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi data, yaitu proses penyaringan data untuk menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian, merangkum hal-hal pokok, serta mengidentifikasi tema dan pola utama.
2. Penyajian data, dilakukan dalam bentuk uraian naratif atau tabel ringkasan hasil wawancara, sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi keterkaitan antar temuan.
3. Penarikan kesimpulan, yaitu proses interpretasi hasil analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menghasilkan temuan baru yang dapat memberikan gambaran holistik mengenai peran gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Al Farabi.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang utuh mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja guru, sehingga dapat menjadi bahan masukan bagi pengambilan kebijakan di lingkungan sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMK Al Farabi.

Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Al Farabi, peneliti menggunakan indikator menurut Sari dan Putra (2019) yaitu Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, dan Kemampuan Mengendalikan Emosi. Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah proses sistematis dalam menilai berbagai alternatif yang tersedia serta menentukan tindakan yang dianggap paling sesuai berdasarkan perhitungan yang matang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan yang baik dalam pengambilan keputusan, khususnya yang berdampak langsung pada kegiatan belajar mengajar. Keputusan yang diambil dinilai tepat, cepat, dan melalui pertimbangan yang matang serta melibatkan masukan dari guru dan pihak-pihak terkait. Guru merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, baik melalui forum diskusi maupun rapat, sehingga pendapat mereka dihargai dan menjadi bahan pertimbangan. Keterlibatan ini menciptakan suasana kerja yang terbuka, partisipatif, dan kondusif. Selain itu, keputusan yang mendukung pembelajaran dan sesuai kebutuhan di lapangan memberikan kepastian serta kenyamanan dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan

berkontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Guru merasa lebih termotivasi, dihargai, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap kebijakan yang diterapkan di lingkungan sekolah.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya dorong yang membuat anggota organisasi bersedia dan berkomitmen untuk mengerahkan keterampilan, tenaga, dan waktu guna melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa kepala sekolah di SMK Al Farabi dinilai memiliki kemampuan memotivasi yang cukup baik, terutama dalam memberikan semangat kerja kepada guru. Dorongan motivasi diberikan melalui pesan positif saat rapat, dukungan terhadap pengembangan diri guru seperti mengikuti pelatihan dan PPG, serta sikap komunikatif yang terbuka terhadap aspirasi guru. Kepala sekolah juga memberikan apresiasi berupa ucapan terima kasih, sertifikat penghargaan, atau kepercayaan memegang tanggung jawab tertentu, yang berdampak positif pada semangat kerja. Secara keseluruhan, motivasi yang diberikan kepala sekolah mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru merasa dihargai, didukung, dan bersemangat dalam menjalankan tugas. Hal ini membentuk suasana kerja yang kondusif serta memperkuat loyalitas dan kinerja guru di lingkungan SMK Al Farabi.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah keterampilan dalam menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran kepada orang lain secara efektif, baik secara langsung maupun tidak langsung, agar pesan dapat dipahami dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa kepala sekolah di SMK Al Farabi dinilai memiliki kemampuan komunikasi yang cukup baik. Informasi dan kebijakan disampaikan melalui berbagai saluran seperti rapat rutin, surat edaran, grup WhatsApp, maupun diskusi informal. Kepala sekolah menyesuaikan cara penyampaian dengan situasi dan isi pesan, sehingga guru dapat memahami maksud kebijakan dengan jelas. Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan guru bersifat dua arah. Kepala sekolah terbuka terhadap masukan dan saran, serta memberikan ruang bagi guru untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapat. Hal ini menciptakan suasana kerja yang terbuka, demokratis, dan mendukung kolaborasi. Kemampuan komunikasi yang efektif ini berdampak langsung terhadap kepuasan kerja guru. Guru merasa dihargai, tidak sungkan menyampaikan pendapat, dan memiliki pemahaman yang jelas terhadap arah kebijakan sekolah. Dengan demikian, komunikasi yang baik dari kepala sekolah tidak hanya memperlancar koordinasi, tetapi juga memperkuat semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif di SMK Al Farabi.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kapasitas seorang pemimpin dalam mengarahkan orang lain untuk mengikuti instruksi atau kebijakan yang ditetapkan dengan cara yang efektif, baik melalui pendekatan tegas, permintaan, maupun instruksi yang bersifat mengikat, guna memastikan tugas terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa, kepala sekolah di SMK Al Farabi dinilai mampu mengarahkan guru secara efektif melalui rapat kerja, diskusi, pembagian tugas, serta supervisi dan evaluasi rutin. Kepala sekolah juga memberikan ruang konsultasi, pendampingan, serta masukan atas kendala yang dihadapi guru, yang membuat pelaksanaan tugas menjadi lebih terarah dan terukur. Instruksi yang diberikan umumnya jelas, sistematis, dan mudah dipahami. Guru juga diberi kesempatan untuk bertanya atau meminta penjelasan lebih lanjut, serta dalam beberapa kasus disediakan panduan teknis tertulis. Kemampuan kepala sekolah dalam mengendalikan bawahan turut berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru. Dengan pembagian tugas yang adil dan suasana kerja yang tertib, guru merasa dihargai, nyaman dalam menjalankan tanggung jawab, serta lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan Mengendalikan Emosi adalah kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan emosi secara optimal, yang berkontribusi pada keberhasilan dalam kehidupan serta mempermudah pencapaian kebahagiaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa, kepala sekolah di SMK Al Farabi dinilai mampu mengelola emosinya dengan baik, terutama saat menghadapi tekanan atau situasi sulit. Beliau cenderung bersikap tenang, tidak gegabah, dan terbuka terhadap masukan. Sikap ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kenyamanan guru dalam menjalankan tugas. Sebagian besar guru menyatakan bahwa sikap emosional

pimpinan sangat berdampak pada kenyamanan kerja. Pemimpin yang mampu mengendalikan emosi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, aman, dan profesional. Sebaliknya, sikap emosional yang negatif seperti marah berlebihan atau tidak konsisten justru menimbulkan tekanan dan menurunkan semangat kerja. Kemampuan kepala sekolah dalam mengendalikan emosi secara optimal berkontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja guru, karena menciptakan iklim kerja yang lebih tenang, mendukung, dan membahagiakan bagi seluruh tenaga pendidik.

Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMK Al Farabi.

Untuk mengetahui peran kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Al Farabi, peneliti menggunakan indikator menurut Onsardi (2018), yaitu: Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas Perusahaan. Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1. Gaji

Gaji adalah bentuk cadangan utama yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran berkala, seperti mingguan, bulanan, atau tahunan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa, gaji yang diterima cukup sesuai dengan beban kerja, terutama dalam kondisi normal. Namun, saat beban kerja meningkat seperti tugas tambahan di luar jam pelajaran beberapa guru merasa bahwa gaji belum sepadan. Terkait kecukupan untuk kebutuhan sehari-hari, banyak guru menyampaikan bahwa gaji belum sepenuhnya mencukupi, sehingga mereka harus mencari tambahan penghasilan seperti les privat atau usaha sampingan, khususnya bagi yang sudah berkeluarga. Gaji dinilai memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja, gaji yang layak dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan fokus kerja. Namun karena saat ini gaji dinilai belum optimal oleh sebagian guru, maka tingkat kepuasan kerja juga belum maksimal. Dengan demikian, gaji memiliki peran signifikan dalam membentuk kepuasan kerja guru, dan penyesuaian terhadap beban kerja tambahan dinilai masih diperlukan agar kesejahteraan dan motivasi guru dapat lebih optimal.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau pencapaian tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa, sebagian guru pernah menerima insentif dalam bentuk non-finansial seperti pelatihan, seminar, workshop, dan sertifikasi. Ada juga yang menerima insentif berupa bonus tunai, piagam, atau tanggung jawab baru. Namun, tidak semua guru mendapatkan insentif, bahkan beberapa belum pernah menerimanya. Para guru sepakat bahwa pemberian insentif secara rutin, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat kerja karena membuat guru merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, insentif juga dinilai dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama jika diberikan secara adil, transparan, dan berkesinambungan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memiliki peran penting sebagai faktor pendorong motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah mencakup berbagai manfaat tambahan yang diberikan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti berbayar, program pensiun, serta bentuk tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa, bentuk tunjangan yang diterima guru masih terbatas, yaitu berupa tunjangan jabatan tambahan, wali kelas, dan honor jam mengajar. Tunjangan seperti kesehatan atau transportasi belum tersedia. Beberapa guru menilai tunjangan tersebut cukup mencerminkan peran mereka, terutama bagi yang memiliki tanggung jawab tambahan. Namun, sebagian besar merasa bahwa tunjangan yang ada belum sebanding dengan beban kerja dan belum mampu mencukupi kebutuhan. Hal ini berperan pada tingkat kepuasan kerja, karena tunjangan yang sesuai dan adil dapat memberikan rasa dihargai serta meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem tunjangan agar lebih mendukung motivasi dan kesejahteraan guru.

4. Fasilitas Perusahaan

Fasilitas perusahaan adalah manfaat khusus yang diberikan kepada karyawan, seperti keanggotaan eksklusif atau penggunaan kendaraan dinas. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) responden menjelaskan bahwa, sebagian besar guru menyatakan bahwa, fasilitas yang disediakan oleh SMK Al Farabi cukup beragam dan mencakup ruang guru yang nyaman, akses Wi-Fi, laptop, proyektor, ruang ibadah, perpustakaan, laboratorium, hingga tempat parkir. Mayoritas guru menyatakan bahwa fasilitas tersebut cukup memadai dan mendukung kegiatan pembelajaran, terutama

yang berbasis teknologi dan praktik kejuruan. Fasilitas seperti proyektor, komputer, dan ruang praktik dinilai dapat membantu guru menyampaikan materi dengan lebih efektif dan menarik. Selain itu, fasilitas yang lengkap juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, karena guru merasa lebih nyaman, didukung, dan mampu melaksanakan tugas secara lebih efisien. Namun demikian, beberapa guru juga menyarankan agar kualitas dan ketersediaan fasilitas terus ditingkatkan untuk menunjang kebutuhan pembelajaran yang semakin dinamis.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Al Farabi. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional yang ditandai dengan keterbukaan komunikasi, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberdayaan, serta motivasi untuk pengembangan profesional, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat guru. Dari sisi kompensasi, gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja namun sebagian guru merasa belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidup, insentif yang diberikan belum merata meski dinilai memotivasi jika dilakukan secara rutin dan adil, tunjangan masih terbatas pada honor wali kelas dan jabatan tambahan, sedangkan fasilitas sekolah seperti ruang guru, Wi-Fi, perpustakaan, dan laboratorium dinilai memadai dalam menunjang pembelajaran. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang memadai terbukti mendorong terciptanya lingkungan kerja positif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweni, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Komprehensif dalam MSDM)*. (Efitra, Ed.) Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Almahdali, H., Muslimin, K., Nelvi, Y., Januru, L., Ardiansyah, M., Adiwinata, N. N., . . . Abdullah, A. (2025). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (N. H. Mardika, Ed.) Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108-118.
- Badrudin, Ridwanullah, A. I., & Rohmawati, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 14-22.
- Burhanudin, I., & Dewi, L. A. (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 97-106.
- Daniyati, R. F., Dayona, G., & Efi, N. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang-Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21(1), 1-30.
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., . . . Pranyoto, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. M. Hidayatullah, Ed.) Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- Endrekson, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 505-519.
- Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023, Maret). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1474-1477.
- Guntara, I. R., Yazid, T. P., & Rummyeni. (2023). Strategi Komunikasi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kampar Menuju Kota Layak Anak Tingkat Utama. *Public Service And Governance Journal*, 4(1), 01-19.
- Hairani, M. (2024). Hubungan Kompetensi Sosial Guru Pendidikan Agama Islam terhadap Pembentukan Karakter Siswa MTs Al-Ikhlas Pangkalan Susu. *Journal Millia Islamia*, 2(3), 592-

604.

- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023, Juli). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668-676.
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengambilan keputusan. *Jurnal Niara*, 17(1), 171-184.
- Hetti, S. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LP3I College Langsa. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(4), 993-1004.
- Ihsan, R. A., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2001-2007.
- Mawardi, S., & Mukrodi. (2025). Peran Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen: Analisis Kausalitas. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 271-278.
- Meilasari, E. (2022). Korelasi Prestasi Belajar Siswa dengan Gaya Kepemimpinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 1(2), 88 – 92.
- Nurjanna, Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 230-243.
- Purwanto, E., & Arisanti, D. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pds Unit Kerja Rumah Sakit Phc Surabaya). (*Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya*).
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, Rivai., A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.
- Raharjo, S. P., Sari, L. P., & Pramitasari, T. D. (2022). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Indeks Lq45 Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(5), 915-929.
- Rahman, A., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2024, April). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 262-274.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219-222.
- Sarboini, Nurfiani Syamsuddin, N., & Masitah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(2), 596-604.
- Septiani, S., Senoaji , F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina , A., Solihat, I., . . . Solihin, I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sugiarto. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi. 158.
- Sugiyono.(2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 194, 195, 198, 320, 323, 325, 329.
- Yazid, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PDAM Kota Magelang). (*Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*).
- Yunus, A. T., & Rahmadani, N. F. (2022). *Kepuasan Kerja*. (B. Amanda, Ed.)
<https://smkalfarabi.sch.id/beranda/> di akses pada 14 April 2025