

## PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MTs SWASTA DI KABUPATEN JEPARA

Slamet Yahya Sri Abdullah<sup>\*1</sup>, Bedjo Sujanto<sup>2</sup>, dan Masduki Ahmad<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Jakarta

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Jepara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Studi dilakukan di Kabupaten Jepara dengan jumlah 15 sekolah dengan responden 139 guru. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan: Pertama, Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya dengan kompensasi mengakibatkan adanya peningkatan kinerja guru MTs swasta di Kabupaten Jepara. Kedua, Komitmen Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya dengan adanya peningkatan komitmen organisasi pada setiap guru mengakibatkan adanya peningkatan kinerja guru MTs swasta di Kabupaten Jepara. Ketiga, kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan diberikannya kompensasi mengakibatkan adanya peningkatan komitmen organisasi guru MTs swasta di Kabupaten Jepara.

**Kata Kunci:** kinerja, komitmen organisasi, kompensasi

### Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation and organizational commitment to the performance of teachers of MTs Swasta in Jepara District. This research uses survey research methods with path analysis techniques. The study was conducted in Jepara District with a total of 15 schools with 139 teacher respondents. The findings in this study indicate: First, Compensation has a direct positive effect on performance. This means that compensation results in an increase in the performance of teachers of MTs Swasta in Jepara Regency. Second, Organizational Commitment has a positive direct effect on performance. This means that with the increase in organizational commitment for each teacher, there has been an increase in the performance of teachers of MTs Swasta in Jepara Regency. Third, compensation has a positive direct effect on organizational commitment. This means that by giving compensation it results in an increase in the organizational commitment of teacher of MTs Swasta in Jepara Regency.*

**Keywords:** performance, organizational commitment, compensation

### PENDAHULUAN

Dunia sekolah dan guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Guru memainkan peran yang sangat penting dalam proses belajar siswa (Alam & Farid, 2011) dan merupakan sumber daya yang sangat berharga (Aslam, Ghaffar, Talha, & Musthaq, 2015)

---

\* correspondence Address  
E-mail: slametyahya@gmail.com

dalam sebuah organisasi, dalam hal ini adalah sekolah. Belanja pendidikan yang dialokasikan oleh sekolah hampir sebagian besar untuk guru. Maka dari itu, kinerja guru sangat diperhatikan, dan berusaha untuk terus ditingkatkan (Markos & Sridevi, 2010).

Pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan usaha mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur. Untuk mewujudkan pembangunan nasional di bidang pendidikan diperlukan peningkatan dan penyempurnaan mutu pendidikan (Kemal, Hasibuan, 2017). Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No 20 Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Masih rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia saat ini menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan. Data menunjukkan Indonesia berada pada posisi 116 dari 187 Negara dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 0,694 (Human Development Data (1990-2017)). Posisi tersebut masih tertinggal dengan negara tetangga Malaysia yang berada pada urutan ke-57. Alat ukur yang digunakan oleh *United Nations Development Programme (UNDP)* untuk menentukan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), diantaranya adalah: 1) *Education*, parameter yang digunakan dalam pendidikan ini adalah pengetahuan dan tingkat lamanya bersekolah, 2) *Life Expectancy*, kesehatan dan panjangnya umur dari angka harapan hidup, 3) *Gross National Income (GNI)*, parameter yang digunakan yakni pendapatan yang diukur dengan daya beli masyarakat.

Sebagai langkah awal untuk meningkatkan IPM di bidang pendidikan adalah dengan melakukan peningkatan dan memperbaiki kinerja guru dalam satuan pendidikan. Hal ini dikarenakan guru merupakan ujung tombak pendidikan melalui kegiatan pembelajaran di sekolah. Kinerja guru yang baik akan berdampak kepada keberhasilan guru melaksanakan proses belajar mengajar yang bermutu (Kemal, Setyanto, 2017). Dengan proses belajar mengajar ini output siswa atau lulusan akan memiliki kompetensi bermutu, termasuk didalamnya bidang akademik. Kompetensi lulusan pendidikan yang bermutu yakni lulusan dari satuan pendidikan mempunyai kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut (PP No 19 Standar Nasional Pendidikan, 2005).

Menurut Gibson, Donelly, Ivancevich dan Konopaske (2012), *job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*. Kinerja merupakan keluaran atau hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) menyatakan bahwa *job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*. Kinerja itu adalah perilaku dari kontribusi karyawan baik secara positif ataupun negatif untuk tujuan organisasi.

Newstrom (2011) menjelaskan bahwa *performance is the outcomes, or end result, are typically measured in various forms of three criteria: quantity and quality of products and services; level of customer service*. Kinerja merupakan hasil atau hasil akhir yang biasanya diukur berdasarkan pada kriteria, yaitu kuantitas dan kualitas dari produk serta layanan berupa tingkat layanan pelanggan. Selanjutnya, Mangkunegara dalam Handayani (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal kinerja guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru menjadi tenaga profesional agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil.

Salah satu hal yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dari seorang guru adalah dengan diperhatikan kesejahteraannya dalam bentuk kompensasi. Menurut Mondy dan Bandy (2014), *compensation is the total of all rewards provided employees in return for their service*. Kompensasi merupakan total keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang telah mereka berikan. Milkovich, Newman dan Gerhart (2014) menerangkan bahwa, *compensation as a return in an exchange between their employer and themselves, as an entitlement for being an employee of the company, or as a reward for a*

*job well done*. Kompensasi sebagai imbalan yang diberikan oleh majikan sebagai hak karena telah menjadi karyawan perusahaan, atau sebagai hadiah untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien dan Hunt (2012) menyatakan bahwa:

*Direct financial compensation* consist of the pay that a person receives in the form of wages, salaries, commissions, and bonuses. *Indirect financial compensation (benefits)* consist of all financial rewards that are not included in direct financial compensation. This form of compensation includes a wide variety of rewards normally received indirectly by the employees such as paid vacation and medical care. *Nonfinancial compensation* consist of the satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological and/or physical environment in which yhe person works.

Dijelaskan bahwa kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Bentuk kompensasi ini mencakup berbagai macam penghargaan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan seperti liburan berbayar dan perawatan medis. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan / atau fisik di mana orang itu bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis bahwa kompensasi adalah imbalan atau penghargaan dalam bentuk finansial atau non finansial yang diberikan kepada pegawai sehingga mampu memotivasi dirinya untuk meraih tujuan organisasi/institusi.

Kesejahteraan para guru merupakan persoalan yang sangat sensitif. Hal ini dibuktikan adanya rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh guru madrasah swasta yang mendapatkan gaji tidak layak di bawah Upah Minimum Regional (UMR) dibandingkan dengan guru yang statusnya sudah PNS. Banyak guru madrasah swasta merasa gaji yang dibayarkan selama ini belum layak dengan kinerja yang mereka curahkan untuk madrasah. Kondisi yang demikian dapat mengurangi motivasi mereka ketika melakukan tugas dan tanggung jawabnya dan efeknya akan berdampak terhadap kinerja yang kurang maksimal.

Madrasah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan serta berupaya penuh untuk bisa mensejahterakan para guru yang ada dalam organisasinya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Selain daripada kompensasi, hal yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Colquitt et al.

(2011), *Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization*. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai bagian daripada hasrat seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota dari organisasi. Kreitner (2010) menyatakan bahwa *Organizational commitment reflects the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals*. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya. Menurut Gibson et al., (2012) *commitment to an organization involves three attitude : a) a sense of identification's goals, b) a feeling of involvement in organizational duties, and c) a feeling of loyalty for the organization*. Komitmen kepada organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: a) rasa mengenali tujuan organisasi, b) rasa keterlibatan dalam tugas organisasi, dan c) rasa kesetiaan terhadap organisasi merupakan loyalitas dan keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap berada menetap pada suatu organisasi dan bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Dalam praktiknya, selama ini Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Jepara sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan perhatian yang baik terhadap kesejahteraan guru di lingkungannya masing-masing. Hal itu dibuktikan dengan diberikannya imbalan atau kompensasi baik itu secara finansial maupun non finansial kepada guru madrasah yang telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah pada setiap bulan. Dalam hal berorganisasi, madrasah sudah melibatkan guru pada setiap kegiatan yang dilakukan, baik itu rapat bulanan, rapat akhir tahun juga kegiatan lainnya yang memang perlu adanya dukungan dari semua guru yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerja guru. Dari segi kedisiplinan dapat dilihat masih ada guru yang terlambat datang ke madrasah, masih ada juga guru yang berada di luar sekolah pada saat jam pelajaran berlangsung. Dari hasil temuan tersebut, peneliti menggali informasi yang lebih dalam. Menurut sumber informasi yaitu Pengawas Madrasah wilayah Kecamatan Keling Kabupaten Jepara, guru-guru yang notabeneanya Non PNS cenderung masih rendah kinerjanya di sekolah.

Hal itu disebabkan oleh beberapa hal diantaranya: kualitas kompetensi yang dimiliki guru swasta yang masih tergolong rendah. Faktor lain adalah masih rendahnya penguasaan dan penggunaan *IT* pada proses pengajaran sehingga pembelajaran dirasa monoton hanya bersifat ceramah saja. masih banyak guru yang menitikberatkan pada hal-hal yang bersifat

kognitif dan berorientasi pada nilai akhir saja tanpa adanya evaluasi. Masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya, masih ada guru yang mengajar tanpa persiapan atau ada persiapan namun tidak lengkap.

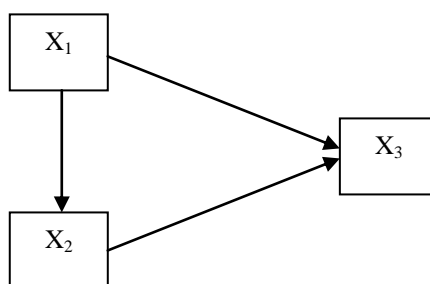
Dengan tidak adanya persiapan dan kreativitas guru maka pembelajaran di kelas menjadi kurang menarik bagi anak didiknya, sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti mencoba untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu, Tujuan penelitian ini dirancang sebagai berikut: 1) untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, 2) untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, dan 3) untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

#### ***METODE PENELITIAN***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs Swasta yang diambil dari masing-masing Kecamatan di Kabupaten Jepara Jawa Tengah yang berstatus Guru Tetap Madrasah Non PNS yang berjumlah 213 guru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 139 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu probability sampling; simple random rampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Kinerja dalam penelitian ini terdiri atas indikator (1) kualitas hasil kerja, (2) efisiensi dan efektivitas, (3) kecakapan, (4) inisiatif, dan (5) produktivitas. Selanjutnya indikator kompensasi dalam penelitian ini yaitu (1) gaji, (2) tunjangan, (3) insentif, dan (4) penghargaan terhadap prestasi. Sedangkan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki indikator (1) kesetiaan, (2) loyalitas, (3) kebanggaan dan kepercayaan pada organisasi, (4) ingin selalu menetap pada organisasi, dan (5) partisipasi aktif. Modelnya dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1.** Desain Model Penelitian

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> : Kinerja

→ : Pengaruh Langsung

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian hipotesis, antara lain yaitu; hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja, hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja, dan hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen organisasi. hasil hipotesis ketiga variabel tersebut terangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Data Hasil Hipotesis Penelitian Tiga Variabel

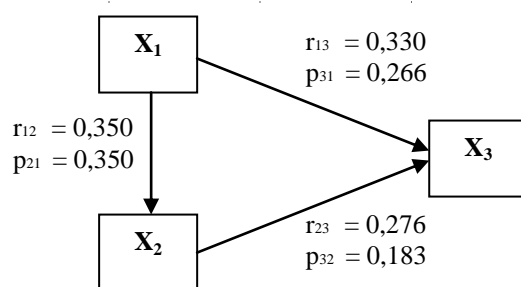
Pengaruh Langsung Terhadap	Hipotesis Statistik	Uji Statistik		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>		Keputusan	Kesimpulan
		Koefisien korelasi	Koefisien jalur		α = 0,05	α = 0,01		
X <sub>1</sub> Terhadap X <sub>3</sub>	H <sub>0</sub> :β <sub>31</sub> ≤ 0	0,330 (r13)	0,266 (p31)	4,096	1,645	2,326	Diterima	Pengaruh langsung positif
X <sub>2</sub> Terhadap X <sub>3</sub>	H <sub>0</sub> :β <sub>31</sub> ≤ 0	0,276 (r23)	0,183 (p32)	3,364	1,645	2,326	Diterima	Pengaruh langsung positif
X <sub>1</sub> Terhadap X <sub>2</sub>	H <sub>0</sub> :β <sub>31</sub> ≤ 0	0,350 (r12)	0,350 (p21)	4,371	1,645	2,326	Diterima	Pengaruh langsung positif

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hipotesis pertama diuji untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{13} = 0,330$ . Sedangkan koefisien jalur sebesar  $p_{31} = 0,266$ . Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar  $t_{hitung} = 4,096$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $dk = 137 (n-2)$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  sebesar  $2,326$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,096 > 2,326$  yang berarti bahwa koefisien antara kompensasi dengan kinerja guru adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dan dapat diterima.

Hipotesis kedua yang diuji untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{23} = 0,276$ . Sedangkan koefisien jalur sebesar  $p_{32} = 0,183$ . Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar  $t_{hitung} = 3,364$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $dk = 137 (n-2)$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  sebesar  $2,326$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,364 > 2,326$  yang berarti bahwa koefisien antara komitmen organisasi dengan kinerja guru adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dan dapat diterima.

Hipotesis ketiga yang diuji untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{12} = 0,350$ . Sedangkan koefisien jalur sebesar  $p_{21} = 0,350$ . Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar  $t_{hitung} = 4,371$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $dk = 137 (n-2)$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  sebesar  $2,326$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,371 > 2,326$  yang berarti bahwa koefisien antara kompensasi dengan komitmen organisasi adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi dan dapat diterima. Model analisis jalur dari hasil perhitungan ketiga hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:





**Gambar 2.** Model Empiris Antar Variabel

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu 0,330 dan koefisien jalur yaitu 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga diperkuat oleh Schermerhorn et al., (2012) yang menyatakan bahwa “*pay can help satisfy and motivate these workers to work hard to achieve high performance*”. Bayaran dapat membantu kepuasan dan memotivasi para pekerja untuk bekerja keras dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi dapat membantu kepuasan, memotivasi dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Ivancevich dan Hoon dalam Riana dan Wirasedana (2016), *compensation has to be able to creat employees satisfaction so that it brings positive implication on performance*. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi harus mampu menciptakan kepuasan karyawan sehingga membawa implikasi positif pada kinerja.

Menurut Bloom dan Michel dalam Alamelu, Surulivel, Motha, Amudha dan Selvbaskar (2015), *the amount of ay an employee receives strongly influences key attitutes and behaviours including job satisfaction, organizational commitment, and job performance*. Artinya jumlah gaji yang diterima karyawan sangat mempengaruhi sikap dan perilaku utama termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi komitmen organisasi, dan kinerja pekerjaan.

Sedangkan Hameed dalam Nasir et al., (2016) menjelaskan, *compensastion is rewarded and the benefit that is paid to employee and also same monetary rewards to increase the performance and motivation of employees*. Artinya bahwa kompensasi diberikan dan diberikan dengan tujuan dan manfaat agar dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kompensasi merupakan persoalan sangat penting yang harus diberikan

kepada pegawai karena secara langsung dan tidak langsung itu akan berhubungan dengan pencapaian kesuksesan dan keberhasilan sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu 0,276 dan koefisien jalur yaitu 0,183. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Khan dalam Hidayah dan Tobing (2018) menjelaskan bahwa, *organizational commitment positively and significantly affects the performance of employees*. Artinya bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (2011) yang menyatakan bahwa: *There are moderating effects between organization commitment and performance. For example one study found a stronger relationship between organizational commitment and performance for those with low financial needs than for those with high ones*.

Pendapat di atas berarti bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini seperti dalam contoh studi yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja bagi mereka yang memiliki kebutuhan keuangan yang rendah daripada mereka yang memiliki kebutuhan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu 0,350 dan koefisien jalur yaitu 0,350.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Schermerhorn et al., (2012) yang menjelaskan, *pay is not only an important extrinsic reward, it is an especially complex one. When pay function well it can help an organization attract and retain highly capable workers*. Hal tersebut berarti bahwa upah tidak hanya berupa penghargaan ekstrinsik yang terpenting, akan tetapi upah merupakan sesuatu yang spesial dan kompleks. Ketika diberikan dengan baik maka dapat membantu untuk menarik dan mempertahankan pekerjaan dengan kemampuan yang

tinggi. Artinya upah dapat memotivasi dan berdampak positif bagi karyawan untuk berkomitmen agar bekerja lebih giat lagi dalam meraih tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2014), *pay is very important to an organization for a variety of reason. For one thing, an effectively planned and managed pay system can improve motivation and performance.* Upah sangat penting dalam sebuah organisasi dengan berbagai macam alasan. Salah satunya adalah sistem pembayaran yang terencana dan dikelola secara efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

Sementara menurut Kreitner dan Kinicky (2008), *an important aspect of management today is motivating individuals to pursue collective objectives by satisfying needs and meeting expectations with meaningful work and valued rewards.* Maksud pendapat tersebut adalah terdapat aspek penting dari manajemen salah satunya adalah dengan cara memotivasi individu untuk mencapai tujuan bersama dengan memuaskan kebutuhan dan memenuhi harapannya dalam pekerjaan yang bermakna dan penghargaan yang dihargai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN**

Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang didapat maka akan berakibat meningkatnya kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang guru maka dapat mengakibatkan peningkatan kinerjanya. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula komitmen organisasi guru MTs swasta di Kabupaten Jepara.

Supaya kinerja guru meningkat, pemberian kompensasi sudah seharusnya diberikan dengan sesuai. Pemberian kompensasi tidak hanya berbentuk finansial saja tetapi juga non-finansial perlu mendapatkan perhatian. Misalnya dalam bentuk non-finansial, kepala sekolah atau madrasah perlu kiranya melibatkan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan madrasah. Selalu menghargai dan menghormati setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh guru, memberikan motivasi dan penghargaan atau hadiah kepada guru yang berprestasi, juga selalu mendukung guru yang memiliki minat mengembangkan diri. Bagi guru MTs swasta di Kabupaten Jepara, agar berusaha selalu meningkatkan komitmen organisasinya dengan cara ikut berpartisipasi

terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh madrasah dan selalu mendukung untuk berusaha mewujudkan cita-cita madrasah yang tertulis dalam visi-misinya. Berusaha untuk selalu meningkatkan komunikasi yang baik dengan guru-guru yang lain, saling menghargai dan saling memberikan informasi yang positif dan bermanfaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M.T., Farid, S. (2011). *Factors Affecting Teachers Motivation*. International Journal of Business and Social Science, 2 (1).
- Alamelu, R., Surulivel, S.T., Motha, L. C. S., Amudha, R., & Selvabaskar, S. (2015). Correlates of Employee Compensation and Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 335-341. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5p335>.
- Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Musthaq, H. (2015). *Impact of Compensation and Reward System on The Performance of an Organization: An Empirical Study on Banking Sector of Pakistan*. European Journal of Business and Social Sciences, 4 (8).
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Konopaske, R. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hills.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 122-127. ISSN: 2277-8616
- Human Development Data (1990-2017). Retrieved April 4, 2019, from <http://hdr.undp.org/en/data>
- Kemal, Isthifa., Hasibuan, Rossy Anggelia. 2017. *Manajemen Kewirausahaan Melalui Strategi Berbasis Sekolah di Islamic Solidarity School*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 5 (1), 71-81. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i1.11550>. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/11550>
- Kemal, Isthifa., Setyanto, Eddy. 2017. *The Effectiveness of Managerial Skills of State Elementary School Principals in East Jakarta*. Jurnal Ilmiah Peuradeun, 5(2), 157-168. Jurnal Ilmiah Peuradeun. <http://dx.doi.org/10.26811/peuradeun.v7i2.271>. <https://www.journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/271>
- Kreitner, R., & Kinicky, A. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kreitner. (2010). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hills International Edition.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Singapore : McGraw-Hills International Edition.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. International Journal of Business and Management, 5 (12).

- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2014). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Bandy, J. M. (2014). *Human Resource Management*. USA: Pearson.
- Nasir, M. A. T., Iqbal, S., Huda, N., Aslam, H., & Nazir, A. (2016). The Effect of Training, Compensation and Organizational Culture on Employee Performance: A Study on Corporate Sector in Pakistan. *International Review of Social Science*, 4(10), 395–404. ISSN: 2309-0081
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hills.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (2005).pdf
- Riana, I. G., & Wirasedana, I. W. P. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI-UKM*, 3(2). 83-88. <https://doi.org/10.21752/sjppi-ukm/ses/a29082016>.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, Jr. R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2012). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).pdf