

## PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK 2 SWASTA PERKUMPULAN AMAL BAKTI SUMATERA UTARA

Ibnu Hajar Nasution<sup>\*1</sup>, Hasrudy Tanjung<sup>1</sup>, Bahril Datuk<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

\*Email korespondensi: [hajarnasutionibnu@gmail.com](mailto:hajarnasutionibnu@gmail.com)

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

**Abstract:** *The purpose of this study, among others, is to determine and analyze the effect of compensation, job satisfaction and organizational commitment on teacher performance at private vocational high school 2, North Sumatran Charity Association. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, going to the field, data analysis, data conclusions to writing uses aspects of measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The subject of the study was a private high school teacher 2, North Sumatran Charity Association. The data were analyzed using multiple linear regression formulas and hypothesis testing. The results showed that simultaneously the Fcount value of 11.009 was greater than the Ftable value of 2.807 and the significance value of 0.000 was less than 0.05. This indicates that the results of the study reject H0. Thus, simultaneously Compensation (X1), Job Satisfaction (X2), and Organizational Commitment (X3) have a positive and significant effect on Teacher Performance.*

**Keywords:** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada smk 2 swasta perkumpulan amal bakti sumatera utara. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah guru smka 2 swasta perkumpulan amal bakti sumatera utara. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,009 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,807 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Kata kunci :** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru.*

Di era globalisasi yang semakin maju, peran sumber daya manusia yang tangguh sangat dibutuhkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berada di dalamnya. Majunya teknologi dan perkembangan informasi, tanpa Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi organisasi pemerintah, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan-keputusan sumber daya manusia yang sehat dan baik, perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melalui dunia pendidikan merupakan pilar kemajuan sumber daya manusia yang memiliki fungsi dalam penentuan strategi kemampuan pendukung bangsa (Arianty et al. , 2016).

Guru sebagai unsur utama sumber daya manusia yang berkedudukan sebagai pengajar yang berada di setiap daerah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas-tugas pendidikan dan pembinaan kemasyarakatan. Manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintah daerah tersebut, harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis.

Permasalahan pendidikan di Indonesia saat ini, mulai dari rendahnya kualitas pendidikan yang sudah

tidak asing lagi kita dengar, baik itu dari kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, kurikulum, sarana prasarana, lingkungan 4 pendidikan, atau sistem lainnya. Maka dalam hal ini rendahnya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat dari kinerja seorang guru, dalam hal ini guru yang berperan dan berkontribusi pada pendidikan di lingkungan sekolahnya masing-masing sehingga dengan adanya kinerja guru yang baik maka dapat meningkatkan kualitas yang pendidikan yang baik pula. Sudarmawan Danim dalam penelitian Sitti Marwah Larisu juga mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (work performance) yang memadai. Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja guru seharusnya guru perlu meningkatkan kemampuan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Seorang guru yang merasa puas dalam proses belajar mengajar akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya apabila seorang guru merasa harapannya tidak sesuai dengan apa yang ia dapatkan, maka kinerjanya akan memburuk. Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap

kinerja. Komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut (Umam , 2018).

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah dilakukan terlebih (Kaswan, 2016:187). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif. (Mankunegara, 2013)

Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada

pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang cukup penting bagi suatu organisasi. Karena kompensasi dapat mempengaruhi beberapa masalah seperti kinerja seorang pekerja. Seorang pekerja setelah mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi kewajibannya, tentunya mereka berhak untuk mendapatkan hak hak sebagai pekerja. Hak-hak tersebut dapat berupa imbalan langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016:269). Hasibuan berpendapat jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja menurun. Oleh karena itu diperlukan program kompensasi dapat selalu diterima oleh pekerja. (Tamali & Munasip, 2019)

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja dan komitmen karyawan di dalam bekerja diperusahaan. (Saihudin, 2019), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : (1) Faktor pasar tenaga kerja, (2) Kompetisi, (3) Kesepakatan Kerja, (4) Peraturan Pemerintah, (5) Filosofi Manajemen puncak mengenai kompensasi, (6) Maslahat serta faktor lain.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah emosional sikap yang energi dan mencintai pekerjaannya. Moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dicerminkan pada sikap ini. Kerja kepuasan dalam, luar pekerjaan, and kombinasi dalam dan luar pekerjaan dinikmati. (Hasibuan, 2016:202).

“Penelitian lain kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.” (Nasution, Musnadi, & Faisal, 2018)

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk

melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Samsuddin, 2018, Hal. 61). Adapun faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen organisasi dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan, pada organisasi lain (Mangkunegara, 2017). Adapun Menurut Robbin (2015) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi 3 yaitu : penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

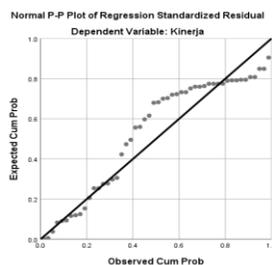
Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK 2 Swasta perkumpulan amal bakti sumatera Utara yang jumlah keseluruhan guru yaitu 50 orang yang terdiri dari guru tetap dan guru tidak teta. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	4.788	3.525		1.358	.181		
	Kompensas	.433	.081	.612	5.369	.000	.974	1.027
	Kepuasan	.209	.109	.218	1.910	.062	.971	1.029
	Kinerja	-.061	.066	-.108	-.937	.354	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja

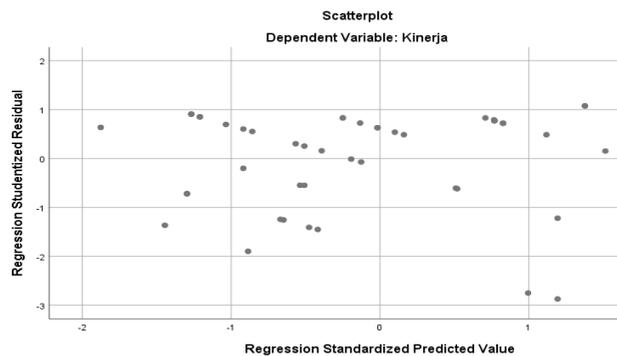
Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik,

bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Uji multikolinearitas untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 9 dibawah ini :

suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastiditas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	3.525		1.358	.181
	Kompensasi	.433	.081	.612	5.369	.000
	Kepuasan	.209	.109	.218	1.910	.062
	Komitmen	-.061	.066	-.108	-.937	.354

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah  $Y = 4,788 + 0,433 X1 + 0,209 X2 + -0,061 X3$  Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 4,788 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstanta maka kinerja guru pada SMK 2 persatuan amal bakti Sumatera utara akan meningkat

independen.

**Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

2.  $\beta_1$  sebesar 0,433 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,433 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3.  $\beta_2$  sebesar 0,209 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan

kinerja guru sebesar 0,209 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

4.  $\beta_3$  sebesar -0,061 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru

sebesar -0,061 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

### Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 3 Hasil Uji-t X Dan Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.788	3.525		1.358	.181
	Kompensasi	.433	.081	.612	5.369	.000
	Kepuasan	.209	.109	.218	1.910	.062
	Komitmen	-.061	.066	-.108	-0.937	.354

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 5,369 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $50-2=48$ ), diperoleh  $t_{tabel}$  1,6772. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka didapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru. Hasil keputusan uji yaitu  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $1,910 > 1,6772$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu 0,062 ada pengaruh yang positif antara kepuasan terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. Hasil Hasil keputusan

uji yaitu  $H_0$  diterima, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu -0,937  $< 1,6772$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu 0,354 tidak ada pengaruh yang positif antara komitmen terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

### Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.572	3	18.191	11.009	.000 <sup>b</sup>
	Residual	76.008	46	1.652		
	Total	130.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Kepuasan

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas maka diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 11,009 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1 (50-3-1 = 46)$ , diperoleh  $F_{tabel} 2,807$ . Di dalam hal ini  $F_{hitung} = 11,009 > F_{tabel} 2,807$ . Ini berarti terdapat pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $F$  yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang

ditetapkan sebelumnya adalah 0,005 , maka nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat :

**Tabel 5 Hasil Uji Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.418	.380	1.28543

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,418 \times 100 \%$$

$$= 41,8\%$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh atau R square yang diperoleh sebesar 0,418 (41,8%), variasi variable kinerja guru (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) Kepuasan (X2) dan Komitmen Organisasi (X3). Sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru (Y) yang menyatakan bahwa ada nilai  $t_{hitung} 5,369 > t_{tabel}$

1,6772 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta 0,433 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Arismunandar & Khair, 2020). hal ini didukung penelitian terdahulu Sarah Fauziah (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank

Tabungan Negara (Persero) medan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Y) yang menyatakan bahwa ada nilai thitung 1,910 > ttabel 1,6772 dan thitung berada didaerah tolak Ho sehingga Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta 0,209 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar  $0,062 < 0,05$  hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suprayetno (2008) dan Mutia Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa ada nilai thitung -0,937 > ttabel 1,6772 dan thitung berada didaerah tolak Ho sehingga Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta -0,061 membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar  $0,354 > 0,05$  hal ini

menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita Hayati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” dengan nomor Volume 5, No. 2, Juli Desember 2020, P-ISSN 2548-7094 dan E-ISSN 2614-8021. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Dari uji ANOVA (Analysis Of Variance) didapat F hitung sebesar 11,009 sedangkan f tabel 2,807 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig  $0,000 < 0,05$  sehingga Ho ditolak Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja guru pada SMK 2 perkumpulan Anak Bakti Sumatera Utara.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,418 atau sama dengan 41,8% sisanya 58,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara, Komitmen organisasi

tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variable Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

*Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Opan Arifudin. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Karyawan GLOBAL (PT. GM). *Jurnal Ilmiah ( Manajemen, Ekonomi& Akutansi)*.3(2).
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Riduwan, E. A. K., & Kuncoro, A. (2012). *Cara menggunakan dan memaknai path analysis (analisis jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins Stephen P, dkk. 2015. *Organizational*