

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni
Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan

Amin Wahyudi
Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to analysis effect: (1) compensation to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan, (2) job satisfaction to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan, (3) organization commitment to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan, (4) intervening effect of commitment organization to correlation between compensation and job satisfaction to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan. Populations in this research are teachers of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan as many as 42 persons, amount of sample is 42 persons with total sampling method. The conclusion of this research: (1) Hypothesis: "The compensation has significant effect to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan" is true, (2) Hypothesis: "The job satisfaction has significant effect to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan" is not true, (3) Hypothesis: "organization commitment has significant effect to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan" is true, (4) Hypothesis: "The commitmen organization mediate effect of compensation and job satisfaction to the teacher performance of SD Kampus Kuripan Purwodadi at Grobogan" is non true.

Keywords: *compensation, job satisfaction, organization commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Di era otonomi daerah saat ini, pemerintah daerah dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalitas birokrasi. Efisiensi yang dimaksud sebagai penggabungan beberapa dinas menjadi satu dinas. Profesional, berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003: 40). Hal ini penting dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan terjadi.

Kebijakan otonomi daerah merupakan langkah maju untuk pemeratakan

pembangunan. Otonomi daerah perlu dikawal dengan peraturan hukum yang jelas, sehingga otonomi daerah mampu memberikan kesempatan kepada daerah untuk berkreasi dan berinisiasi lebih besar dan lebih cepat dalam menyejahterakan masyarakat, demikian juga dalam mengembangkan kinerja aparat (Christiati, 2003: 1).

Sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumber daya potensi alam (*natur potention resources*) merupakan aset pokok yang menentukan keberhasilan pembangunan suatu daerah. Ada pendapat dari kedua sumber daya tersebut sangat penting sumber daya manusia, sebab sumber daya manusialah yang akan mengelola sumber daya-sumber

daya lainnya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi.

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.

Pegawai Negeri Sipil terutama guru, sebagai unsur utama sumber daya manusia yang berkedudukan sebagai aparatur pemerintah 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. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi. Agar pemerintah daerah berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan pegawai yang cakap, terampil, taat peraturan, serta mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Kinerja pegawai suatu organisasi, dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan lain-lain. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis atas kinerja yang telah dilakukannya, semakin baik kepuasan kerja akan semakin tinggi kinerjanya.

SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan merupakan sekolah swasta, kinerja guru di sekolah ini masih rendah, hal ini terbukti dari minimnya prestasi yang dicapai oleh sekolah,

guru atau murid di sekolah ini. Penyebab rendahnya kinerja guru salah satunya disebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Kompensasi yang diberikan oleh sekolah ini sangat tergantung kepada kemampuan yayasan yang menaunginya, jika kemampuan yayasan baik akan semakin meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada guru sebaliknya jika kemampuan yayasan kurang baik kesejahteraan guru juga akan terpengaruhi. Saat ini kompensasi yang diberikan yayasan masih jauh dari gaji yang diterima guru dari sekolah negeri (pemerintah) sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Selain kompensasi, kepuasan kerja guru juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru akan puas jika harapan yang diinginkannya terpenuhi atau sesuai dengan harapan. Sebaliknya jika harapannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerja akan turun. Di SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru rendah, salah satunya adalah fasilitas yang kurang mendukung, perhatian dari yayasan yang kurang dan kesejahteraan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan sehingga hal ini menyebabkan kinerja guru kurang optimal.

Selain kompensasi dan kepuasan kerja, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Sardjito dan Muthaher, 2007). Hasil penelitian Coryanata (2004) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dari individu karyawan/guru. Kompensasi yang rendah akan mempengaruhi kinerja guru jika ko-

mitmen organisasi guru juga tinggi, sebaliknya jika kompensasi tinggi namun guru tidak memiliki komitmen yang baik terhadap sekolah akan menyebabkan kinerja guru semakin rendah. Komitmen organisasi juga mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru, jika kepuasan kerja rendah namun guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah akan meningkatkan kinerja guru, sedangkan jika kepuasan kerja tinggi namun guru tidak memiliki komitmen yang baik terhadap sekolah akan semakin menurunkan kinerja guru.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.
4. Untuk menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.

Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.
- H2: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.
- H3: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan

Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.

- H4: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini di SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Menurut Sugiyono (2004: 57) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi yang diambil semua guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan yang berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh atau teknik sensus, artinya seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Berarti sampel penelitian ini diambil sebanyak 42 orang. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2); variabel mediasi yaitu Komitmen organisasi (M) dan variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang setimpal dengan kinerjanya dapat meningkatkan kepuasan, sebaliknya jika tidak setimpal dapat mengakibatkan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Indikator-indikator kompensasi yaitu:
 - 1) Gaji/upah
 - 2) Tunjangan sosial
 - 3) Tunjangan kesejahteraan
 - 4) Insentif

2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi guru terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questioner* (MSQ) yang terdiri dari 20 pertanyaan. Indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:
 - 1) Kebebasan dalam melakukan improvisasi pekerjaan dan menyatakan pendapat
 - 2) Kepercayaan pimpinan kepada pegawai
 - 3) Kompetensi pimpinan
 - 4) Kesesuaian hati nurani dengan pekerjaan
 - 5) Kompensasi yang diterima
 - 6) Pengembangan karir
 - 7) Penghargaan
3. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:
 - 1) Memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.
 - 2) Memiliki rasa bangga akan organisasi
 - 3) Menerima setiap tugas yang diberikan
 - 4) Kesesuaian antara nilai diri dan organisasi
 - 5) Pilihan tepat terhadap organisasi
 - 6) Kepedulian yang tinggi terhadap organisasi
4. Kinerja guru, tingkat hasil kerja atau kemampuan guru dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sedangkan indikator untuk variabel kinerja guru ditentukan sebanyak 15 item pertanyaan, yang terdiri dari:
 - 1) Menguasai dan menerapkan landasan-landasan pendidikan dan pengajaran
 - 2) Membuat persiapan mengajar
 - 3) Penguasaan mata pelajaran yang diajarkan
 - 4) Menggunakan berbagai metode pengajaran
 - 5) Mampu mengelola kelas
 - 6) Menggunakan berbagai media pengajaran (audio-visual)
 - 7) Menyajikan pelajaran secara sistematis
 - 8) Mengevaluasi hasil belajar siswa
 - 9) Berinteraksi dengan siswa
 - 10) Mendorong kreativitas siswa
 - 11) Pengendalian emosi
 - 12) Melaksanakan analisis pelajaran
 - 13) Membantu sesama guru dalam memecahkan kesulitan mengajar
 - 14) Menciptakan hubungan baik dengan seluruh komponen sekolah
 - 15) Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar

Setiap pertanyaan masing-masing variabel mempunyai lima pilihan jawaban dengan skala likert yaitu skala satu sampai lima, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Pengujian Instrumen dan analisis data

1. Sebelum digunakan dalam penelitian instrumen-instrumen yang telah dimodifikasi tersebut akan dilakukan pengujian-pengujian berupa uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.
2. Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan uji normalitas data
3. Analisis Jalur (Path Analysis)
Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur path. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model analisis jalur sebagai berikut:

$$M = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \epsilon$$

(Jogiyanto, 2004: 143)

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan Kerja

M = Komitmen Organisasi

α = konstanta

b = Koefisien regresi

e = variabel pengganggu

4. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi secara parsial disimpulkan melalui *p-value* yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan <0,05 terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 12 (Manurung, 2005: 71).

5. Uji F (Uji Goodness of Fit Model)

Uji F digunakan untuk menganalisis kesesuaian model dengan data. Pengujian *goodness of model regresi* disimpulkan melalui *p-value* yaitu apabila nilai signifikan penilaian menunjukkan < 0,05 maka model dengan data sudah sesuai (fit). Penghitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 12 (Manurung, 2005: 72).

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi adalah bilangan yang menentukan hubungan antara variabel Y dengan variabel X, pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel berikut. Bahwa nilai dari *Adjust (R²)* menentukan nilai, seberapa besar himpunan variabel bebas mempengaruhi atau menjelaskan variabel terikat dan dapat dinyatakan dalam desimal atau persentase (Manurung, 2005: 69).

7. Pengujian Efek Mediasi

Pengujian terhadap efek mediasi dapat dilakukan dengan dua cara berikut ini:

- Efek mediasi dilihat dari kenaikan R² persamaan regresi yang berisi dengan efek-efek utama dan efek mediasi (persamaan 2) dari persamaan regresi yang hanya berisi dengan efek utama saja (persamaan 1).
- Efek mediasi juga dapat dilihat dari signifikansi koefisien β₃ di persamaan 2 (Jogiyanto, 2004: 144).

HASIL ANALISIS DATA

Gambaran Umum Populasi

Penelitian ini dilakukan pada para guru di SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan yang berjumlah 42 orang dengan perincian seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Sebaran Populasi Penelitian Guru SD
Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi
Kabupaten Grobogan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Guru Golongan IV	1	2,38%
Guru Golongan III	32	76,19%
Guru Golongan II	7	16,67%
Guru Golongan I	2	4,76%
Jumlah	42	100%

Sumber: SD Kampus Kuripan, 2010

Gambaran Responden

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan yang berjumlah 42 orang guru, namun karena pada waktu penelitian ada 1 orang guru sedang ditugaskan ke luar kota sehingga tidak bisa diikutkan dalam penelitian, maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 41 guru. Gambaran karakteristik responden seperti tingkat pendidikan dan masa kerja guru dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
 Profil Guru SD Kampus Kuripan
 Kecamatan Purwodadi Kabupaten
 Grobogan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	18	43,9%
S1	22	53,7%
S2	1	2,4%
Jumlah	41	100%

Sumber: SD Kampus Kuripan, 2010

Pada tabel 2, diperoleh gambaran bahwa responden berpendidikan Diploma sebanyak 18 orang (43,9%) kemudian responden berpendidikan S1 sebanyak 22 responden (53,7%) dan responden berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (2,4%). Dengan demikian bisa dikatakan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan S1.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 3
 Profil Guru SD Kampus Kuripan
 Kecamatan Purwodadi Kabupaten
 Grobogan Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 5 tahun	3	7,3%
6 – 10 tahun	11	26,7%
11 – 15 tahun	17	41,5%
≥ 15 tahun	10	24,4%
Jumlah	41	100%

Sumber: SD Kampus Kuripan, 2010

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 11-15 tahun yaitu sebanyak 17 responden (41,5%), diikuti responden yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 11 responden (26,7%), kemudian responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 10 responden (24,4%) dan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 3 responden (7,3%).

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Data yang telah ditabulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui tingkat va-

liditasnya. Validitas yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui apakah alat pengumpul data yang berupa angket tersebut benar-benar mampu untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir angket dengan skor totalnya, dengan menggunakan analisis korelasi. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai probabilitas korelasi lebih kecil dari 0,05.

- Hasil uji validitas instrumen variabel kompensasi (X_1) sebanyak 8 butir soal semuanya valid karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk mengukur variabel kompensasi.
- Hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan sebanyak 20 butir pertanyaan semuanya valid karena nilai probabilitas untuk masing-masing butir lebih kecil dari 0,05, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian.
- Hasil validitas instrumen komitmen organisasi (M) sebanyak 9 butir pertanyaan semua butir pertanyaan valid karena nilai probabilitas untuk masing-masing butir pertanyaan lebih kecil dari 0,05, sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian.
- Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja guru (Y) sebanyak 15 butir pertanyaan semuanya valid karena nilai probabilitas untuk 15 butir pertanyaan variabel kinerja guru lebih kecil dari 0,05, sehingga semua pertanyaan untuk variabel kinerja guru dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis
Kompensasi (X_1)	0,912	0,60
Kepuasan kerja (X_2)	0,918	0,60
Komitmen organisasi (M)	0,786	0,60
Kinerja guru (Y)	0,943	0,60

Sumber: Data diolah, 2010

Hasil uji reliabilitas instrumen diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,912, untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,918, untuk variabel komitmen organisasi (M) sebesar 0,786 dan untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,943. Karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Agar penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan informasi, maka diharapkan koefisien-koefisien yang diperoleh menjadi penaksir terbaik dan tidak bias. Hal tersebut hanya dapat terjadi bila dalam pengujian tidak melanggar asumsi klasik, yang terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menganalisis adanya hubungan linear antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan (variabel bebas) dalam model regresi. Jika model terdapat multikolinearitas (ada hubungan antara variabel bebas) maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. (Ghozali, 2001: 57)

Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* dari hasil *output* SPSS. Masalah multikolinearitas terjadi apabila $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Dari *output* SPSS diperoleh nilai VIF dan *Tolerance*. Berdasarkan ketentuan

tersebut, maka nilai VIF ternyata lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Berikut ini tabel rekapitulasi uji multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,401	2,494
Kepuasan kerja	0,379	2,639
Komitmen organisasi	0,543	1,841

Sumber: Data diolah, 2010

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, yang berarti bahwa asumsi multikolinearitas ditolak dan model regresi memenuhi asumsi klasik untuk hal tersebut.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan di mana faktor pengganggu e_i pada model berkorelasi dengan kesalahan pengganggu sebelumnya. Hal ini mengakibatkan terjadinya autokorelasi, maka dapat diperoleh nilai bias dalam mengestimasi (α) ditunjukkan adanya varian yang besar. Metode yang digunakan adalah analisis *Run Test*.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test value	0,72496
Cases < Test Value	20
Cases \geq Test Value	21
Total Cases	41
Number of Runs	18
Z	-0,946
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,344

Sumber: Data diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji autokorelasi terlihat nilai Sig 0,344 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varians yang tidak sama, sehingga penaksir OLS tidak efisien

baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Salah satu metode untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*, yaitu regresi absolut residual dengan variabel independen dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig
Kompensasi	0,228	0,821
Kepuasan kerja	0,476	0,637
Komitmen organisasi	-1,027	0,311

Sumber: Data diolah, 2010

Dengan melihat hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji t kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada pengaruh terhadap harga absolut residu, hal ini menunjukkan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Uji normalitas residu dilakukan dengan menggunakan uji non parametrik, yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test (K-S test)*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	41
Normal Parameter Mean	0,000000
Std. Deviation	3,69458012
Most Extreme Absolute Positive	0,117
Negative	0,088
Kolmogorov-Smirnov Z	-0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,752
	0,624

Sumber: Data diolah, 2010

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai Z sebesar 0,752 dengan signifikansi sebesar 0,624. Karena 0,624 lebih besar dari 0,05 maka tidak signifikan yang berarti H_0 diterima. Karena H_0 diterima maka disimpulkan bahwa data residu hasil estimasi dari persamaan regresi memiliki penyebaran yang normal. Dengan demikian maka model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik.

Analisis Jalur Path (Path Analysis)

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, dilakukan analisis dari data yang telah diperoleh, yaitu data tentang kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan variabel dependen kinerja guru dan variabel independen sebanyak dua variabel, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, sedangkan variabel mediasi adalah komitmen organisasi. Adapun rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$M = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 M + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- Y = Kinerja guru
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Kepuasan kerja
- M = Komitmen organisasi
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
- e = error

Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 12. Adapun hasil dari analisis jalur tersebut adalah seperti table 9 berikut:

Pada model pertama nilai konstanta (a) sebesar 15,044, koefisien variabel kompensasi (b_1) sebesar 0,216, koefisien variabel kepuasan kerja (b_2) sebesar 0,184. Dengan demikian maka dapat dituliskan persamaannya sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Jalur

Model	Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	t-hitung	Sign
1	Konstanta	15,044	4,476		
	Kompensasi	0,216	0,129	1,677	0,102
	Kepuasan Kerja	0,184	0,081	2,277	0,029
2	Konstanta	7,804	9,241		
	Kompensasi	0,565	0,242	2,338	0,025
	Kepuasan Kerja	0,201	0,156	1,288	0,206
	Komitmen organisasi	0,693	0,294	2,358	0,024
R 0,794					
R-Squared		0,631			
Adj. R-Squared		0,601			
F-Hitung		21,055			
Probabilitas F		0,000			

Sumber: Data diolah, 2010

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis

Model	Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	t-hitung	Sign
2	Konstanta	7,804	9,241		
	Kompensasi	0,565	0,242	2,338	0,025
	Kepuasan Kerja	0,201	0,156	1,288	0,206
	Komitmen organisasi	0,693	0,294	2,358	0,024

Sumber: Data diolah, 2010

$$M = 15,044 + 0,216 X_1 + 0,184 X_2$$

$$Y = 7,804 + 0,565 X_1 + 0,201 X_2 + 0,693 M$$

Uji t

Uji t merupakan pengujian variabel secara individu yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen yaitu, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Hasil pengujian parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 10.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil uji koefisien variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,338 dengan signifikansi sebesar 0,025, karena nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ berarti bahwa nilai t hitung sebesar 2,338 tersebut signifikan pada level signifikansi 5%, maka H_0 ditolak dan H_a di-

terima. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

2. Uji Koefisien Regresi Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Hasil uji koefisien variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,288 dengan signifikansi sebesar 0,206, karena nilai signifikansi $0,206 > 0,05$ berarti bahwa nilai t hitung sebesar 1,288 tersebut tidak signifikan pada level signifikansi 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan "Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan" tidak terbukti kebenarannya.

3. Uji Koefisien Regresi Variabel Komitmen organisasi (M)

Hasil uji koefisien regresi variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,358 dengan signifikansi sebesar 0,024, karena nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ berarti bahwa nilai t hitung sebesar 2,358 tersebut signifikan pada level signifikansi 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan "Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kampus Kuriipan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis kesesuaian model dengan data. Pengujian *goodness of model regresi* disimpulkan melalui *p-value* yaitu apabila nilai signifikan penilaian menunjukkan $< 0,05$ maka antara model dengan data sudah sesuai. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 21,055 dengan signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan antara model dengan data sudah sesuai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini.

Hasil uji koefisien determinasi yang disesuaikan yaitu adjusted R Square sebesar 0,601 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru sebesar 60,1%. Karena dari tiga variabel independen pengaruhnya sebesar 60,1%, berarti sebesar 39,9% ($100\% - 60,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Analisis Efek Mediasi

Untuk menganalisis efek mediasi akan dihitung pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tidak langsung dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing model persamaan.

- a. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru: $0,216 \times 0,693 = 0,150$
- b. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru: $0,184 \times 0,693 = 0,128$

Karena pengaruh tidak langsung kompensasi (0,150) dan kepuasan kerja (0,128) lebih rendah dari pengaruh langsung kompensasi (0,565) dan kepuasan kerja (0,201) terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis keempat yang

Tabel 11
Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	932,101	3	310,700	21,055	0,000
Residual	545,997	37	14,757		
Total	1478,098	40			

Sumber: data primer diolah, 2010

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,794	0,631	0,601	3,84144

Sumber: data primer diolah, 2010

menyatakan bahwa "Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan", tidak terbukti kebenarannya.

Uji Kesesuaian Tanda

Hasil analisis data diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 7,804 + 0,565 X_1 + 0,201 X_2 + 0,693 X_3$$

Pada persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) memiliki tanda positif (+). Tanda positif pada koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) tersebut memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel variabel kompensasi (X_1) akan diikuti oleh kenaikan pada variabel kinerja guru (Y), dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja guru (Y).

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) juga memiliki tanda positif (+), yang berarti juga kenaikan variabel kepuasan kerja (X_2) akan diikuti oleh kenaikan pada variabel kinerja guru (Y), dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel kepuasan kerja (X_2) akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja guru (Y).

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki tanda negatif (-), yang berarti juga kenaikan variabel komitmen organisasi (X_3) akan diikuti oleh penurunan pada variabel kinerja guru (Y), dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel komitmen organisasi (X_3) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan uji tanda tersebut, mempunyai arti bahwa jika tidak ada kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, atau X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol maka kinerja guru memiliki nilai 7,804. Besarnya koefisien regresi X_1 (b_1) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa bila terjadi kenaikan kompensasi satu satuan, maka akan terjadi kenaikan pada kinerja guru sebesar 0,565 satu satuan.

Kondisi yang sama juga terjadi pada X_2 , bila koefisien regresi X_2 (b_2) sebesar 0,201 menunjukkan bahwa bila terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi kenaikan kinerja guru sebesar 0,201 satu satuan. Hal sama terjadi pada X_3 , bila koefisien regresi X_3 (b_3) sebesar 0,693 menunjukkan bahwa bila terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,693 satu satuan.

KESIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang seimbang dengan kinerjanya dapat meningkatkan kepuasan, sebaliknya jika tidak seimbang dapat mengakibatkan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Hasil ini memberikan implikasi bahwa kinerja guru akan meningkat jika kompensasi yang diberikan pihak sekolah seperti gaji, tunjangan sosial, tunjangan kesejahteraan dan insentif semakin ditingkatkan lagi.

Hasil analisis terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi guru terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hasil ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, pihak manajemen SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi para gurunya, dengan cara memberikan kebebasan dalam berimprovisasi dalam pekerjaan, memberikan kepercayaan kepada guru, pimpinan memiliki kompetensi yang baik, kesesuaian pekerjaan dengan hati nurani, diberikan kesempatan untuk mengembangkan kariernya dan memberikan peng-

hargaan kepada guru atas prestasi kerja yang telah diraihinya.

Hasil analisis terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil tersebut memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah, komitmen akan tinggi bila guru memiliki keinginan yang terbaik untuk sekolah, memiliki rasa bangga akan organisasi, menerima setiap tugas yang diberikan, kesesuaian nilai diri dengan organisasi, pilihan tepat terhadap organisasi, dan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Sardjito dan Osmad Muthaher, 2007, "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X*, Makasar.
- Christiati, TH., 2003, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pati", *Tesis*, Pascasarjana UMS, Tidak dipublikasikan.
- Coryanata, Isma, 2004, "Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial", *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi VII*, Denpasar, Bali.
- Endang Wismawati, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Tarsito, Bandung.
- Imam Ghozali, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamid, E.S., Rowi, dan Budiman, A.Ch., 2003, *Membangun Profesional Muhammadiyah*, LPTP Muhammadiyah & UAD PRESS, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S.P., 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, S., 2008, *Manajemen Personalial*, BPFE, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Muh Ishak, 2005, *Akuntansi Keprilakuan*, Jakarta: Salemba Empat
- Jonni J Manurung, Adler Haymans Manurung, dan Ferdinand Dehoutman Saragih, 2005, *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2001, *Organizational Behavior*, Ninth edition: Mc Graw Hill. New York.
- Mangkuprawira, Syafri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mualim, 2009, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Variabel", *Tesis*, STIE AUB, Surakarta. Tidak dipublikasikan.
- Riduwan, 2005, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 1999, *Manajemen*, Edisi Keenam, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputra, Edisi kedelapan, Indeks, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Jakarta.