|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **D:\cover_issue_270_en_US.jpg** | **JURNAL ILMU MANAJEMEN**Published every June and December e-ISSN:2623-2081, p-ISSN: 2089-8177Journal homepage: <http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen> | D:\Untitled.png |

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU**

Sugeng

STIKOM Cipta Karya Informatika Jakarta, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: sugeng17@yahoo.com

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A R T I C L E I N F ODOI: [10.32502/jimn](https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1643).vXiX.XXXX Article history: Received: 25 Juli 2019Accepted: 28 Oktober 2019Available online: 15 Desember 2019Keywords:Compensation, Orgnization Climate, and Teacher Performance |  | A B S T R A C T*This research aims to examine the factors which affect Teacher Performance consists of Compensation and Organizational Climate at SMAIT DEF, Sawangan - Depok.**This research is causality using quantitative approach. Variables used are two variables, those are independent variables which Compensation (X1) and Organizational Climate (X2) with dependent variables is Teacher Performance (Y). The population in this research includes all teacher who work in SMAIT DEF. The sample technique used by total sampling as many as 30 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression.**According to the research result, find: (1) Compensation and Organizational Climate simultaneously have positive and significant effects to Teacher Performance in SMAIT DEF, Sawangan - Depok; (2) Compensation has no significant effect to the Teacher Performance while Organizational Climate has significant effect to the Teacher Performance.*A B S T R A KPenelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru yang terdiri dari Kompensasi dan Iklim Organisasi di SMAIT DEF, Sawangan - Depok.Penelitian ini bersifat kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan adalah dua variabel, yaitu variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) dengan variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y). Populasi dalam penelitian ini mencakup semua guru yang bekerja di SMAIT DEF. Teknik sampel yang digunakan dengan total sampling sebanyak 30 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.Berdasarkan hasil penelitian, temukan: (1) Kompensasi dan Iklim Organisasi secara simultan memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok; (2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). |

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul menjadi syarat utama bagi organisasi dalam menghadapi era informasi agar dapat terwujud suatu bangsa dan negara yang maju. Perkembangan di segala bidang yang semakin cepat menuntut peran lembaga pendidikan untuk menciptakan SDM yang unggul. Pendidikan merupakan langkah awal dalam pembentukan modal manusia (*human capital*) yang akan menentukan eksistensi manusia itu sendiri dalam organisasi, lingkungan maupun bangsa pada kesejahteraan dan kemuliaan. Organisasi di lingkungan pendidikan seperti sekolah memiliki bahan baku SDM utama yaitu guru. Kinerja guru yang unggul di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah dan cita-cita bangsa.

Sekolah sebagai suatu lembaga pelayanan pendidikan, tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non-finansial (Cahya, 2016). Tenaga profesional di sekolah tentunya akan sangat mengharapkan adanya kepuasan kerja yang menjadi impian bagi setiap *stakeholders*' yang berada di lingkungan tersebut.

Banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik menjadi sorotan banyak pihak seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan / *relationship* antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi dan faktor motivasi dapat secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru (Halawa, 2016).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian terdahulu yang menguji faktor-faktor penentu kinerja keuangan antara lain Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tridinanti Palembang yang melibatkan 55 orang selama 4 bulan dari Juni sampai September 2014, dimana hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa iklim kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Azhari, 2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport yang melibatkan 41 karyawan tetap, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan OCB, kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan OCB; motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap OCB (Tan & Tarigan, 2017). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi yang melihatkan 59 guru, dimana iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi (Purnama & Sembiring, 2017).

Menjamurnya lembaga pendidikan yang bernaung di bawah Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), seperti salah satunya SMAIT DEF yang berlokasi di Sawangan - Depok memiliki masalah tersendiri karena *notabene* milik swasta diantaranya besaran kompensasi, sistem pembayaran gaji guru dan karyawannya yang berpangkal ke Yayasan dan diturunkan dalam Peraturan Kepegawaian, kemudian kecilnya peluang guru-guru dalam memperoleh kompensasi untuk mendapatkan sertifikasi guru yang diprogramkan Pemerintah, menurunnya target jumlah rombel dalam penerimaan peserta didik baru (PPDB), dan faktor lainnya. Kondisi ini akan berdampak secara tidak langsung pada kinerja guru. Beberapa kondisi di atas, persoalan mendasar yaitu besaran kompensasi institusi SMAIT DEF masih dinilai belum ideal dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh guru. SMAIT DEF membayar kompensasi guru pada level setingkat wali kelas dan masa kerja kurang dari 8 (delapan) tahun dengan rata-rata gaji hanya di bawah Rp4 juta setiap bulannya. Tingkat kompensasi dapat dikelompokkan menjadi pembayaran secara finansial seperti upah, tunjangan, insentif, komisi, dan bonus dan aspek pembayaran secara non-finansial seperti: hak cuti, asuransi kesehatan, dan lain-lain (Dessler, 2015).

Faktor lainnya yang menjadi penting dalam mengukur kinerja guru adalah kondisi / iklim organisasi. Guru akan merasa nyaman jika bekerja pada iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang terbuka memacu seorang pekerja untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Menurut Husaini, iklim organisasi secara khusus dapat dipahami sebagai suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi seperti ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai, dan lain-lain (Syafrizal, 2013). Adapun data hasil pra survei atas iklim organisasi atas 15 guru di SMAIT DEF disajikan pada Tabel 1.

## Tabel 1. Hasil Pra Survei terkait Iklim Organisasi terhadap 15 Guru di SMAIT DEF

| **Pertanyaan** | **Ya** | **Tidak** | **Total** |
| --- | --- | --- | --- |
| Apakah Peraturan Kepegawaian berlaku untuk seluruh guru di institusi Anda?Apakah Anda merasa nyaman di lingkungan tempat bekerja?Apakah fasilitas / sarana prasarana yang disediakan oleh sekolah telah menunjang pekerjaan Anda?Apakah Anda mendapat teguran dari Kepala Sekolah jika dalam bekerja tidak sesuai dengan Peraturan Kepegawaian?Apakah Kepala Sekolah mendelegasikan semua penugasan kepada Anda sesuai dengan kemampuan?Apakah Anda tidak diberikan kesempatan dalam menyelesaikan penugasan secara mandiri? | 17(85%)15(75%)13(65%)19(95%)13(65%)5(25%) | 3(15%)5(25%)7(35%)1(5%)7(35%)15(75%) | 202020202020 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pra survei atas pada faktor iklim organisasi pada Tabel 1, disimpulkan bahwa lebih dari 60 persen dari sampel dirasakan Peraturan Kepegawaian, kenyamanan lingkungan kerja dan fasilitas / sarana prasarana yang disediakan terhadap iklim organisasi yang dirasakan guru terhadap sekolah sangat baik. Sejumlah 95% diantaranya teguran dari Kepala Sekolah dalam hal penugasan dirasakan oleh guru, hanya 25% dirasakan oleh guru tidak diberikan kesempatan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Dengan data ini, masalah terkait dengan iklim organisasi cukup dirasakan di SMAIT DEF atas aktivitas keseharian gurunya.

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu serta hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti menemukan fenomena menarik untuk dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti terdorong ingin melakukan penulisan yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok.

## Kajian Literatur

## Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam rangka untuk mempertahankan karyawan yang terbaik dan dalam rangka untuk menarik *talent* yang berpotensi. Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya baik yang berbentuk finansial seperti gaji pokok; kompensasi variabel seperti komisi, insentif, dan bonus; maupun yang berbentuk non-finansial seperti penghargaan, pengembangan karir, jaminan sosial, dan lain-lain (Bangun, 2012). Segala jenis pembayaran kepada karyawan yang timbul dari adanya hubungan kerja meliputi: pembayaran secara finansial (secara langsung), seperti upah, tunjangan, insentif, komisi, dan bonus dan pembayaran secara non-finansial (secara tidak langsung), seperti hak cuti, asuransi kesehatan, dan lain-lain (Dessler, 2015).

Widodo dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Menurut Suparyadi, (2015) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu, finansial (gaji, upah, insentif) dan non finansial (seperti mobil dinas, mess, ataupun asuransi)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Menurut Mutiara Pangabean (dalam Subekhi, 2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sistem pemberiaan kompensasi dalam bentuk penghargaan atau *reward* juga merupakan bentuk pengakuan akan hasil kerja yang maksimal bagi karyawannya. Kompensasi terdiri dari 2 (dua) jenis *reward* yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu: (1) intrinsic reward yaitu penghargaan yang tidak terlihat bentuknya (intangible) dan bersumber dari orang itu sendiri seperti status, kepuasan kerja, dan penghargaan informal; dan (2) extrinsic reward adalah penghargaan yang jelas terlihat bentuknya secara fisik (tangible) dan diberikan oleh orang lain atas sebuah pencapaian, misalnya sertifikat, promosi kerja, hubungan sosial, bonus tambahan, dan pembayaran insentif (Snell, Morris, & Bohlander, 2016).

## Iklim Organisasi

Luthans, (2011) menyatakaniklim organisasi adalah keseluruhan "perasaan" yang disampaikan melalui penampilan fisik, caraanggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhadapan dengan pelanggan atau pihak luar lainnya. Dimana hal tersebut merupakan kinerja dari anggota organisasi hasil dari cerminan perasaan atas apa yang didapat dari organisasinya. Robbins, (2013) mendefinisikan bahwa iklim organisasi mengacu pada persepsi semua anggota dalam organisasi tentang organisasi mereka dan lingkungan kerja.Iklim organisasi adalah sebuah abstraksi yang mewakili penataan kognitif dari seluruh pengamatan dan pengalaman; keseluruhan makna yang melekat pada berbagai pengamatan dan pengalaman. Ehrhart, (2014).

Iklim organisasi dikembangkan oleh Renato Tagiuri, George H. Litwin dan Louis B. Barnet pada tahun 1968 yang menggambarkan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul yang berasal dari lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*) yang dikenal dengan istilah iklim organisasi “organizational climate” (Susanti, 2013).

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Menurut Davis (1997) menyatakan iklim organisasi yaitu lingkungan manusia yang di dalamnya para pekerja suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya (Hardiyana, 2015). Iklim organisasi memiliki unsur penting, yaitu: (1) suasana dan kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi; (2) suasana dan kondisi yang tercipta dari hubungan antara pribadi kerja organisasi; dan (3) suasana dan kondisi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu set karakterisrik atau sifat organisasi.

Menurut Renato Tagiuri, George H. Litwin dan Louis B. Barnet (1968) mengklasifikasikan 6 (enam) dimensi dari iklim organisasi yang terdiri dari: (1) struktur; (2) standar-standar; (3) tanggung jawab; (4) pengakuan; (5) dukungan dan (6) komitmen (Susanti, 2013).

## Kinerja Guru

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaaan (*job requirement*) (Bangun, 2012). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Penilaian kinerja merupakan uraian sistematik tentang kelebihan atau kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok (Sedarmayanti, 2018).

Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Amir (2015) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan dimulai dari unsur kegiatan input,proses, output dan bahkan outcome.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari seorang pekerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja guru juga dapat dipetakan dari kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Pengukuran kinerja dapat diukur dengan menguraikan 5 (lima) dimensi dengan indikator meliputi: (1) kuantitas kerja; (2) kualitas dari hasil kerja; (3) kerjasama; (4) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; dan (5) inisiatif (Mangkunegara, 2017, hal. 61).

## Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2015, hal. 93). Hasil dari penelitian terdahulu dan kajian pustaka yang diuraikan di atas menjadi dasar bagi kerangka berpikir yang dirumuskan pada Gambar 1 berikut ini:

|  |
| --- |
|  **KOMPENSASI (X1)**Dessler (2015)1. *Direct Financial Payment*
2. *Indirect Financial Payment*

**KINERJA****GURU (Y)**A.A. Prabu Mangkunegara (2017: 61)1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas dari Hasil Kerja
3. Kerja Sama
4. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas
5. Inisiatif

 **IKLIM ORGANISASI (X2)**Tagiuri, Litwin & Barnes(1968, dalam Susanty, 2013)1. Struktur 2. Standar-Standar3. Tanggungjawab 4.Pengakuan5. Dukungan 6. Komitmen**Gambar 1****Kerangka Berpikir** |

# Metode Penelitian

**Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dipilih untuk memperoleh data dan informasi. Penelitian ini dilakukan di SMAIT DEF yang berlokasi di Jl. Raya Sawangan, Pancoran Mas, Depok.

**Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015, hal. 119-120). Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *total sampling* yaitu pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 30 responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data melalui metode survei dan menggunakan instrumenuntuk mengukur terhadap suatu fenomena. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *tools* berupa kuesioner (angket). Menurut Creswell, kuesioner sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Alamat kuesioner penelitian ini dapat diakses melalui *url address* https://bit.ly/2lH9GE6, teknik ini digunakan dengan tujuan agar tingkat pengembalian *(response rate)* yang diharapkan dapat lebih tinggi dan memberikan data objektif dan cepat.

**Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan 4 (empat) jenis pengujian, yaitu: (1) analisis statistik deskriptif, (2) uji validitas dan reliabilitas data, (3) uji asumsik klasik serta (4) uji hipotesis. Adapun model persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

Y = β0 + β1 X1 + β2 X2 + ɛ

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

X1 : Kompensasi

X2 : Iklim Organisasi

ß0 : Konstanta

ß1 ... ß2 : Koefisien Regresi

ɛ :*Error*

# Hasil Dan Pembahasan

## Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 13,946 | 3,778 |
| Kompensasi | ,211 | ,129 |
| Iklim Organisasi | ,629 | ,119 |

Adapun hasil persamaan regresi yaitu:

**Y = 13,946 + 0,211 X1 + 0,629 X2**

1. Nilai konstanta adalah 13,946 ini berarti jika variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) nilainya nol dan variabel dependen Kinerja Guru (Y)sebesar 13,946.
2. Koefisie regresi atas variabel X1 sebesar 0,211 artinya Kompensasi terhadap Kinerja Guru memilki pengaruh positif atau searah, dimana untuk meningkatkan Kinerja Guru maka Kompensasi harus ditingkatkan.
3. Koefisien regresi variabel X2 Iklim Organisasi 0,629 artinya Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru memilki pengaruh positif atau searah, dimana untuk meningkatkan Kinerja Guru maka Iklim Organisasi harus semakin baik.

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

|  |
| --- |
| ***ANOVAa*** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 694,322 | 2 | 347,161 | 36,170 | ,000b |
| Residual | 259,145 | 27 | 9,598 |  |  |
| Total | 953,467 | 29 |  |  |  |

Berdasarkan tabel uji simultan *(F) ANOVAa* diketahui signifikan = 0,000. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa:

* Jika Ho : b1 = 0 atau signifikan > a (0,05), maka Ho diterima, Ha ditolak; dan
* Jika Ha : b1 # 0 atau signifikan < a (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Probabilitas signifikansi dari Kinerja Gurudiketahui sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan < a (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel Kompensasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadapKinerja Guru*.*

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Model Summaryb***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | ,853a | ,728 | ,708 |

 |

Berdasarkan tabel koefisien determinasi pada *Model Summaryb*maka diketahui nilai koefisien determinasi variabel Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Gurusebesar 0,853 artinya bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap variabel dependen Kinerja Guru sebesar 85,3% sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian. Dengan kata lain Kompensasi dan Iklim Organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Guru, namun terdapat faktor lain yang juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Guru.

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 13,946 | 3,778 |  | 3,692 | ,001 |
| Kompensasi | ,211 | ,129 | ,216 | 1,639 | ,113 |
| Iklim Organisasi | ,629 | ,119 | ,697 | 5,286 | ,000 |

Berdasarkan tabel uji parsial atasKompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru diketahui bahwa nilai t-tabel adalah 2,0518 dengan koefisien regresi variabel independen:

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

Nilai t-hitung dari variabel Kompensasi adalah 1,639 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,0518 dengan tingkat signifikan 0,113 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Ho diterima H1 ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan atas Kompensasi terhadap Kinerja Guru*.*

**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Nilai t-hitung dari variabel Iklim Organisasi adalah 5,286 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,0518 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak H2 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan atas Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru*.*

## Pembahasan Hasil Penelitian

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Gurudi SMAIT DEF, Sawangan - Depok**

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok. Nilai koefisien regresi diperoleh tidak untuk variabel Kompensasi dengan t-hitung sebesar 1,639 dan nilai signifikan sebesar 0,113 > 0,05. Selain itu, nilai t-hitung 1,639 dan t-tabel 2,0518 sehingga dapat diketahui bahwa t-hitung < t-tabel yang akhirnya menolak H1. Oleh karena itu, variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Kompensasi pada penelitian ini tidak menjadi salah satu faktor penentu utama dalam menghasilkan kinerja guru. Guru-guru khususnya di sekolah swasta mungkin akan cenderung untuk memilih mengabdi di sekolah yang lebih membuka peluang untuk mengisi jabatan-jabatan strategis serta menfasilitasi atau membantu dalam proses sertifikasi guru, kondisi ini yang biasanya lebih dinanti oleh para guru untuk memperoleh program Pemerintah yaitu sertifikasi guru walaupun besaran kompensasi yang diterima dari sekolah swasta tersebut masih dipandang agak rendah Selain itu, faktor biaya hidup / *cost of living*, posisi jabatan karyawan serta pendidikan dan pengalaman kerja yang merupakan bagian yang melekat pada individu karyawan atas kompetensi, keterampilan kewenangan dan tanggung jawab (Sutrisno, 2016).

Temuan penelitian ini menghasilkan arah berlawanan dengan penelitian Tan dan Tarigan (2017) yang membuktikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima oleh guru akan secara langsung berdampak pada kinerja guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok.

Selain itu, Pratama, Hakam, dan Nurtjahjo (2015) juga menyatakan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non financial terhadap kinerja karyawanyang ditunjukkan oleh nilai determinasi. Nilai determinasiini menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansialdan kompensasi financial yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kemampuan karyawan.Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903.

Leonardo dan Andeani (2015) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial

**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Gurudi SMAIT DEF Sawangan - Depok**

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok. Nilai koefisien regresi diperoleh untuk variabel Iklim Organisasi dengan t-hitung sebesar 5,286 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai t-hitung 5,286 dan t-tabel 2,0518 sehingga dapat diketahui bahwa t-hitung > t-tabel yang akhirnya menerima H2. Dengan demikian, variabel Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Seorang pekerja membutuhkan penghargaan yang diberikan organisasi sebagai kebutuhan individu untuk mendapatkan pengakuan atas sesuatu yang telah diraih di lingkungannya yang tertuang dalam Teori Motivasi Kebutuhan Maslow tahun 1943. Guru di SMAIT DEF yang sebagian besar telah memenuhi latar belakang pendidikan yang baik sangat mengharapkan iklim organisasi yang kondusif guna meraih prestasi kerja. Temuan penelitian ini menghasilkan arah berbanding lurus dengan penelitian Azhari (2015) serta penelitian Purnama dan Sembiring (2017) yang membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja, artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh guru akan secara langsung berdampak pada kinerja guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok.

Radianto dan Sunuharyo (2017) juga menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan. Mailisa, Hendri, dan Fauzan (2016) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pasaribu dan Kariono (2014) menemukan bahwa iklmi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

## Simpulan Dan Saran

**Simpulan**

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok.
2. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok.

## Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa rekomendasi yang dapat bermanfaat bagi SMAIT DEF, Sawangan - Depok, antara lain:

1. Sekolah diharapkan dapat memberi perhatian lebih kepada besaran kompensasi, khususnya yang terkait dengan dimensi *direct financial payment*. Kompensasi merupakan faktor penting yang akan berdampak secara langsung kepada kinerja guru.
2. Sekolah diharapkan dapat mempertahankan iklim kerja yang telah dibangun agar *turnover* guru dapat dihindarkan sedini mungkin.

## Daftar Pustaka

# Buku

Amir, Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Erlangga.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. (2015). *Human Resources Management.* England: Pearson Education Limited.

Ehrhart, Mark G., Schneider, Benjamin, Macey, William H. (2014). Organizational Climate And Culture. Publish by: Routledge, New York.

Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. Published by McGraw-Hill. New York.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. Wayne (terj.Bayu Airlangga). 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.

Nurul, Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Reflika Aditama.

Robbins P. Stephen. (2013). Organizational behavior, 15th Edition. Publish by Pearson Education. USA

Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. W. (2016). *Managing Human Resources* (17 ed.). O: South-Western.

Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Cetakan ke-5 ed.). (M. Sutopo, Ed.) Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi:Teori dan Aplikasi Penelitian. Jakarta: Salemba.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

***Jurnal***

Azhari. (2015). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi* *, 3* (2), 190-208.

Cahya, R. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penjaskes SMP di Bandar Lampung.* Tesis di Fakultas Perguruan dan Ilmu Pendidikan. Lampung: Universitas Lampung.

Halawa, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.* Jakarta: Tesis di Universitas Terbuka.

Hardiyana, A. (2015). Iklim Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasional. *Majalah Bisnis dan Iptek* *, 8* (2), 63-72.

Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. Pegnaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanita. Jurnal Agora. Volume 3 (2)

Pasaribu, Safran Efendi dan Kariono. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kineraj Pegawai pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. Jurnal Administrasi Publik. Volume 4 (2)

Pratama, Stefanus Andi., Hakam, Moehammad Soe'oed., dan Nurtjahjono, Gunawan Eko., 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Region Office Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 25 (1)

Purnama, Y., & Sembiring, B. (2017). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. *Scientific Journals of Economic Education* *, 1* (1), 100-112.

Radianto, Ari, dan Sunuharyo, Bambang Swasto. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebet baru malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 53 (1): 14 - 20

Susanti, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*, (pp. 229-239).

Syafrizal. (2013). *Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi sebagai Prediktor terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Sekretariat DPRD Kota Batam.* Skripsi di Universitas Terbuka. Jakarta: Universitas Terbuka.

Tan, R., & Tarigan, Z. J. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport. *AGORA* *, 5* (1), 1-8.

Tantowi, Ridwan dan Astuti, Hesti Widi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. Jurnal Bisnis Darmaja. Volume (2)