

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Survei Pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen)**

Iis Wahyu Minarsih ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Lamidi ³⁾

1.2.3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ iiswahyu_m@yahoo.com

²⁾ aminwahyudi@unisri.ac.id

³⁾ lamidi71@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was: 1) to analyze the significant influence of organizational commitment on compensation against a teacher in high school and Vocational School Private Sub Gondang Sragen. 2) to analyze significant influence motivation work towards organizational commitment on teachers in high school and Vocational School Private Sub Gondang Sragen. 3) to analyze significant influence motivation towards work in compensation for teachers in high school and Vocational School Private Sub Gondang Sragen. 4) to analyze the influence of moderation work on compensation influence motivation towards organizational commitment on teachers in high school and Vocational School Private Sub Gondang Sragen. Research methods method using survey data, the type of data used was qualitative and quantitative data, the source data used the primary data and secondary data. The population in this study all the teachers non civil servants in senior high school and vocational school Private Sub Gondang, Sragen 2015 totaling 54 teachers. As for the number of samples used in the study was as many as 54 people, so this research is the study of the census. Methods of data collection were used: questionnaires, observation and documentation. Technique of data analysis used the test of validity, reliability test, test the assumption of Linear regression analysis, classic Double, t test, F test, the coefficient of determination and the absolute difference test. The research results obtained conclusions: 1) there is a significant influence on organizational commitment against compensation of teachers in high school and vocational school Private Sub Gondang Sragen. 2) there is a significant influence on the motivation of working towards organizational commitment on teachers in high school and Vocational School Private Sub Gondang Sragen. 3) there is a significant influence on the motivation of working against compensation of teachers in high school and Vocational School Private Sub Gondang Sragen. 4) analysis results obtained the conclusion that work motivation variables cannot moderate the influence of variable compensation against the organizational commitment.

Keywords: *compensation, organizational commitment, job motivation.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan

antara tenaga pendidikan yang ada di sekolah antara lain Kepala Sekolah, guru, tenaga administrasi, dan orang tua murid/masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisa-

si. Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Untuk itu komitmen organisasi guru harus selalu ditingkatkan, upaya untuk meningkatkan komitmen guru dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, pemberian kompensasi, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karier, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Sementara komitmen organisasi guru dalam proses belajar mengajar dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Komitmen organisasi adalah “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi” (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008: 100). Komitmen organisasi dirumuskan dalam tiga dimensi, yaitu (1) komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan hubungan emosional anggota organisasi terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota organisasi dengan kegiatan organisasi; (2) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), berkaitan kesadaran anggota organisasi untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi berdasarkan pertimbangan untung dan rugi; (3) komitmen normatif (*normative commitment*), menggambarkan perasaan wajib atau keterikatan untuk terus berada dalam organisasi (Susanto, 2011: 38).

Komitmen organisasi guru dalam bekerja ditentukan oleh faktor kompensasi yang diterimanya. Pemberian kompensasi merupakan faktor yang membuat guru bekerja dengan baik. Kompensasi merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi,

maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja (Mutiara S. Pangabean, 2005: 77).

Seorang guru yang telah merasa nyaman bekerja dalam lingkup organisasi tempat mereka mengajar, maka akan terbentuk komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi berarti memiliki ikatan yang kuat terhadap sekolah. Tidak hanya sekedar sebagai tempat mencari nafkah, tetapi juga sebagai tempat bagi mereka menerapkan semua ilmu yang telah didapatkan di bangku sekolah dan kuliah dulu. Tempat mereka berbagi ilmu pengetahuan kepada anak didik demi kemajuan bangsa. Sekolah adalah wadah organisasi tempat bertemunya pendidik dan anak didik.

Selain pemberian kompensasi, faktor motivasi kerja guru juga menjadi hal penting yang dapat membantu meningkatkan komitmen seorang guru untuk tetap bertahan di tengah himpitan biaya hidup, tuntutan untuk tetap profesional dalam mengajar, dan kesiapan menyelesaikan tugas-tugas administrasi yang berkaitan dengan kurikulum. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi di tempatnya mengajar, akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesi dan jalan hidup yang dipilihnya, yaitu menjadi seorang pendidik.

Berdasarkan wawancara dan observasi di SMA Muhammadiyah 6 Gondang, SMK Muhammadiyah 9 Gondang dan SMK An-Najah Gondang Sragen ditemukan berbagai persoalan komitmen organisasional di antaranya: indisipliner guru, misalnya guru datang terlambat, guru masuk kelas tidak tepat waktu, guru masuk sekolah hanya pada saat ada jadwal mengajar, guru tidak melaksanakan analisis ulangan harian, dan beberapa guru melaksanakan pembelajaran di kelas tidak sesuai dengan silabus dan RPP yang telah dibuat, penyebab utamanya adalah silabus dan RPP yang dibuat hanya *copy paste* dari sekolah lain atau sumber lain tanpa melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan kondisi sekolah. Selain itu ada pula guru yang memiliki sikap tidak peduli terhadap persoalan yang dihadapi sekolah dan permasalahan yang dihadapi siswa.

Perilaku-perilaku guru tersebut menunjukkan kurangnya komitmen afektif yang dimiliki oleh guru, artinya hubungan emosional guru terhadap sekolah untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai wujud keterlibatan guru dalam mendukung kegiatan sekolah masih rendah. Tentunya hal ini akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian Lieke (2013) dengan mengambil subjek 40 orang guru di Organisasi Pendidikan Islam X yang mengajar pada jenjang Raudhatul Athfal (TK), Madrasah Ibtidaiyah (SD), Madrasah Tsanawiyah/MTs (SMP) menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan.

Hasil penelitian Agung Wahyu Handaru (2013) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena besarnya dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja

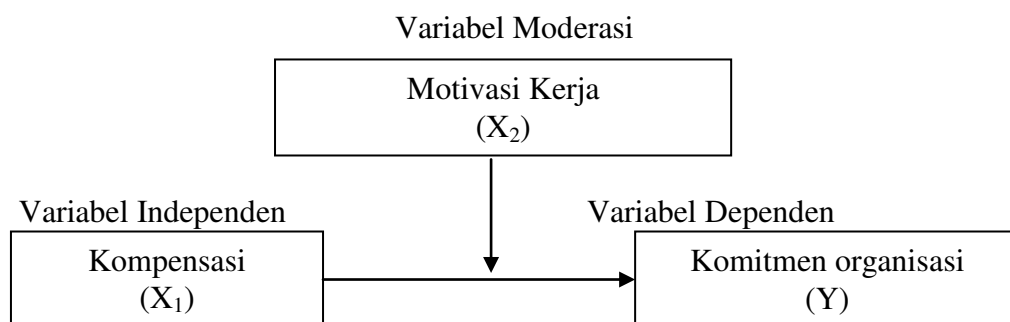
sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional.

Fakta-fakta tersebut di atas juga menunjukkan pentingnya komitmen organisasional guru. Oleh karenanya dibutuhkan kompensasi dan motivasi kerja guru yang mampu membangkitkan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas bawahan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan serta mampu menyatukan cara pandang melalui pemahaman visi dan misi organisasi dan mampu menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan komitmen afektif.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis signifikan pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen. 2) untuk menganalisis signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen. 3) untuk menganalisis signifikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen. 4) untuk menganalisis pengaruh moderasi motivasi kerja pada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Independen : Kompensasi (X_1)

Variabel dependen : Komitmen organisasi (Y)

Variabel Moderasi : Motivasi Kerja (X_2)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen.

H2: Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen.

H3: Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen.

H4: Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data skunder. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Prodi Akuntansi dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta pada angkatan 2012-2015 yang menggunakan produk Sophie Paris. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 responden, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Accidental sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu hal baik berupa material maupun non material sebagai bentuk timbal balik yang diberikan sekolah kepada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen karena telah membantu mengajar di sekolah tersebut. Indikator kompensasi diukur melalui teori yang dikembangkan dari Sondang P. Siagian, 2006: 268):

a. Kompensasi material

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) Kompensasi yang ditangguhkan

4) Bantuan hari tua

b. Kompensasi non material

- 1) Jaminan sosial
- 2) Pemberian piagam penghargaan
- 3) Pemberian promosi
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen ataupun dari pimpinan dan rekan kerjanya untuk melakukan perbuatan, dalam hal ini yaitu dorongan untuk bekerja. Indikator-indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Abraham H. Maslow dalam Wilson Bangun (2012: 317-318) yang meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap Guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen mengenai loyalitas terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi. Indikator komitmen organisasi diukur melalui teori yang dikembangkan Umami Narimawati (2005: 19) sebagai berikut:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi
- b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
- c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- d. Keinginan untuk bekerja keras
- e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS 21 for Windows*. Menurut Nunally suatu konstruk dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sebaliknya suatu konstruk dinyatakan tidak reliabel apabila menghasilkan *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$.

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variances Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.
 - b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.
 - c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

- d. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS.
2. Pengujian Hipotesis
Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji selisih mutlak.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian adalah seperti tabel 1 berikut:

2. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kompensasi (X_1) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi kerja (X_2) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan komitmen organisasi (Y) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,780, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,728 dan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,758 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	33,33
	Perempuan	36	66,67
	Jumlah	54	100
Usia	≤ 30	6	11,11
	30 – 40	35	64,82
	> 40	13	24,07
	Jumlah	54	100
Masa Kerja	< 5 Tahun	8	14,81
	5 – 10 Tahun	30	55,56
	> 10 Tahun	16	29,63
	Jumlah	54	100
Tingkat Pendidikan	D-III	6	11,11
	S-1	44	81,48
	S-2	4	7,41
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 2 di bawah ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,511 + 0,210X_1 + 0,491X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a : 3,511 artinya jika kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan nol, maka komitmen organisasi (Y) adalah positif.

b_1 : 0,210 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) positif, artinya apabila kompensasi pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen ditingkatkan, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi (Y), dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dianggap tetap.

b_2 : 0,491 artinya pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) positif, artinya apabila motivasi kerja pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen meningkat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi (Y), dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dianggap tetap.

Adapun hasil analisis uji t adalah:

- a. Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: "Ada penga-

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,455); (0,455) > 0,1 VIF (2,249); (2,249) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji Autokorelasi	p (0,583) > 0,05	Tidak ada Autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	P (0,985); (0,106) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Normalitas	p (0,365) > 0,05	Residual normal

Sumber: Pengolahan data sekunder 2016

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
Constant	3,511	1,497	0,141
Kompensasi	0,210	2,082	0,042
Motivasi kerja	0,491	3,165	0,003

Adjusted R Square = 0,497
F-hitung = 27,174
Sig. F = 0,000

Sumber: Data penelitian diolah 2016

ruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen”, terbukti kebenarannya.

- b. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen”, terbukti kebenarannya.

- c. Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen”, terbukti kebenarannya.

5. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) sudah tepat.

6. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,497 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) sebesar 49,7% sedangkan sisanya ($100\% - 49,7\%$) = 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

7. Uji Selisih Mutlak

Uji nilai selisih mutlak bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja (X_2) memoderasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi nilai absolut perbedaan antara X_1 dan X_2 $|ZX_1 - ZX_2|$ sebesar -1,150 dengan *p-value* sebesar $0,129 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) tidak memoderasi pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y).

Dari analisis di atas maka hipotesis yang menyatakan:

1. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen, terbukti kebenarannya.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen, terbukti kebenarannya.
3. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen, terbukti kebenarannya.

Tabel 4: Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	21,036	40,495	0,000
Zscore: Kompensasi	0,877	1,670	0,101
Zscore: Motivasi Kerja	1,726	3,365	0,001
absX1_X2	-1,150	-1,542	0,129

Sumber: Data penelitian diolah 2016

4. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen, tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen, sehingga posisi motivasi kerja lebih tepat sebagai variabel independen, karena berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan: Pengujian pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen”, terbukti kebenarannya. Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen”, terbukti kebenarannya. Pengujian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Guru di SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen”, terbukti kebenarannya. Hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) tidak memoderasi pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi: ”Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada guru SMA dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen” tidak terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu Handaru, 2013, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pada PT “X” Jakarta, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No. 2, Hal .238-256
- Lieke dan Eng, 2013, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X, *Jurnal Manajemen*, Volume 1 No. 4. Hal. 1-12
- Mutiara S. Panggabean, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Susanto, 2011, *Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta.
- Umami Narimawati, 2005, *Pengaruh Kecocokan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar dan Kinerja Dosen*. Disertasi UNPAD, Bandung.
- Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.