



Volume 1, No 4, Juli (2024)	DOI: https://doi.org/10.59585/jimad	Page: 223– 231
--------------------------------	---	-------------------

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Oktoleni Jein Hibata¹, Sahrul Hi Posi², Suharli Manoma³

^{1,2,3} Universitas Hein Namotemo

Corresponding Author: Sahrul Hi. Posi; Email: sahrulposi@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: compensation, organizational commitment, teacher performance

Received : 03 Mei 2024

Revised : 10 Juni 2024

Accepted : 07 Juli 2024

ABSTRACT

The management of human resources in an agency environment has a very important role. Human resources are the main factor in planning, directing and supervising all activities. Given the importance of the human resource factor, each agency is required to improve the performance of its employees so that they are qualified and productive to run the agency. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and compensation on teachers. The research method used in this study is a quantitative method. The population used as a sample in this study amounted to 26 people as respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to teachers. The analysis used is multiple linear regression analysis technique. The results of the analysis show that. Simultaneous organizational commitment has a positive and significant effect on teacher performance, while compensation simultaneously has a negative and insignificant effect on teacher performance.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan tokoh sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat besar dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dan peningkatan sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, dibutuhkan kinerja yang baik untuk memenuhi tuntutan dalam hal peningkatan sumber daya manusia kearah yang lebih baik (Nurgina *et al.*, 2022).

Guru merupakan bagian sentral dalam operasional Yayasan. Semakin tinggi kemampuan guru-guru, semakin baik pula kinerja Yayasan. Jika kemampuan guru-guru rendah, maka rendah pula kinerja Yayasan. Oleh karena itu, Yayasan harus memiliki guru-guru yang berkompeten atau memiliki kemampuan tinggi, sehingga kinerja guru meningkat, agar pengelolaan yayasan dapat berjalan dengan optimal (Surya *et al.*, 2022).

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, kualitas guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mengembangkan potensi peserta didik di sekolah (Windasari dan Yahya, 2019).

Dalam hal kinerja guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya



dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru menjadi tenaga profesional agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil (Abdullah *et al.*, 2020).

Salah satu hal yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dari seorang guru adalah dengan diperhatikan kesejahteraannya dalam bentuk kompensasi. Kompensasi adalah imbal jasa yang diterima guru dan karyawan sekolah sebagai balas jasa atas tenaga, waktu, pelayanan dan pengetahuan yang diberikan kepada peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Konsep kompensasi dapat berupa upah, tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan beberapa tunjangan lain yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan secara berkala (Samal *et al.*, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Windasari dan Yahya (2019), Samal *et al.*, (2021), Abdullah *et al.*, (2020), Nurgina *et al.*, (2022), Surya *et al.*, (2022), kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya dengan kompensasi mengakibatkan adanya peningkatan kinerja guru.

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

Selain dari pada kompensasi, hal yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah komitmen organisasi. Menurut Kuntjoro (2015) (Armanto dan Gunarto, 2020), komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan organisasinya. Jika seorang anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati. komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi guru mempunyai dampak luas dalam pendidikan antara lain meningkatkan budaya mutu, meningkatkan *team-work*, menimbulkan dinamika pendidikan, kemandirian, kemauan untuk berubah, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustainabilitas pendidikan. Intinya, perubahan dan kemajuan pendidikan sangat tergantung pada komitmen organisasi guru (Hidaya, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017), Abdullah *et al.*, (2020) Armanto dan Gunarto (2020) membuktikan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya dengan adanya peningkatan komitmen organisasi pada setiap guru mengakibatkan adanya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain menghubungkan dua variabel atau lebih untuk mempelajari, mendeskripsi, mengungkapkan dan melihat pengaruh antar variabel yang terumus pada hipotesis penelitian (Sugiyono, 2012). Adapun variabel



dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidikan (guru) pada Yayasan Hein Namotemo Indonesia yang berjumlah 26 orang. Peneliti mendatangi langsung tempat penelitian dan menjumpai para guru sebagai responden. Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan kuesioner (Angket), kuesioner diberikan langsung kepada responden diberikan pertanyaan terstruktur untuk diselesaikan pada waktu senggangnya. Kuesioner ini dibagi menjadi tiga bagian: (1) permintaan pengisian kuesioner; (2) identitas responden; dan (3) daftar pernyataan. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan sebagai alat ukur.

Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji kuantitas dan reabilitas data selanjutnya melakukan uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas kemudian dilakukan uji hipotesis digunakan analisis regresi berganda. Sementara itu, langkah-langkah untuk menguji hipotesis antara lain Uji t, Uji Statistik F dan Koefisien Determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r _{table}	Ket.
		(r _{hitung})		
Komitmen Organisasi (X ₁)	Pertanyaan 1	0.476	0,300	Valid
	Pertanyaan 2	0.729	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	0.679	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0.601	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.707	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.466	0,300	Valid
	Pertanyaan 7	0.812	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.567	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0.611	0,300	Valid
Kompensasi (X ₂)	Pertanyaan 1	0.674	0,300	Valid
	Pertanyaan 2	0.809	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	0.522	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0.415	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.553	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.751	0,300	Valid
	Pertanyaan 7	0.640	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.638	0,300	Valid
Kinerja Guru (Y)	Pertanyaan 1	0.547	0,300	Valid
	Pertanyaan 2	0.676	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	0.437	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0.747	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.696	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.582	0,300	Valid
	Pertanyaan 7	0.725	0,300	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan analisis validitas, bahwa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner ini dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,300.



Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Data

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,799	9	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X2)	0,785	8	<i>Reliable</i>
Kinerja Guru (Y)	0,708	7	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Nilai *alpha Cronbach* untuk komitmen organisasi (0,799), remunerasi (0,785), dan kinerja guru (0,708) ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan skor Alpha Cronbach > 0,70, ditentukan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang konsisten secara statistik dengan yang diperoleh sebelumnya jika kuesioner diberikan lagi.

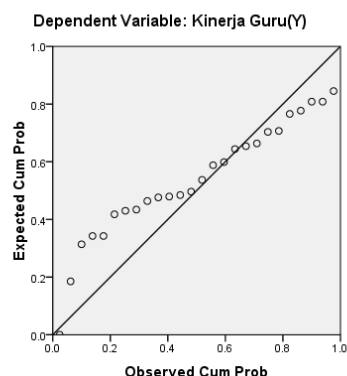
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Plot P-P Normal dari kesalahan standar sisa regresi menunjukkan bahwa data tersebar merata di sepanjang diagonal dan cenderung mengelompok lebih dekat ke titik asal. Oleh karena itu, asumsi normalitas model regresi yang digunakan di sini benar.

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77188133
Most Extreme Differences	Absolute	.229
	Positive	.145
	Negative	-.229
Kolmogorov-Smirnov Z		1.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS



Normalitas data diuji menggunakan statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,130, jauh di atas ambang batas signifikansi statistik 0,05. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat normalitas, karena nilai residu mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinieritas Data Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi (X1)	.989	1.012
	Kompensasi (X2)	.989	1.012
a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Toleransi antara kedua variabel lebih dari 0,10 seperti terlihat pada tabel sebesar 0,989. Dalam hal ini, VIF kurang dari 10, yaitu 1,012. Tidak adanya multikolinieritas antara variabel independen didukung oleh temuan ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.571	5.922		1.278	.214
	Komitmen Organisasi (X1)	-.077	.143	-.110	-.541	.594
	Kompensasi (X2)	-.104	.095	-.221	-1.091	.287
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Tabel hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai nilai signifikansi 0,594 > 0,05, sedangkan variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai signifikansi 0,287 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memasukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 6: Koefisien Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.216	7.515
	Komitmen Organisasi (X1)	.623	.182
	Kompensasi (X2)	-.077	.121
a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS



Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 8,216 + 0,623 X_1 - 0,077 X_2 + \epsilon$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan di atas:

1. Nilai konstanta sebesar 8,216 ditunjukkan pada persamaan regresi tersebut di atas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebesar 8,216 satuan dengan asumsi faktor komitmen organisasi dan gaji tidak berubah.
2. Kedua, uji regresi menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,623. Ternyata variabel "komitmen organisasi" merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pendidik. Jika kita menganggap semua variabel independen lainnya, seperti gaji, konstan, kita menemukan bahwa peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,623 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas guru sebesar 62,3% dapat diharapkan dari peningkatan komitmen organisasi.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi diketahui sebesar -0,077 yang ditentukan melalui uji regresi. Tampaknya besaran gaji bukan merupakan faktor yang memotivasi kinerja yang lebih baik dari para pendidik. Jika kita berasumsi bahwa faktor-faktor independen lainnya, termasuk tingkat komitmen guru terhadap organisasinya, tidak berubah akibat pengurangan gaji ini, kita menemukan bahwa kinerja hanya meningkat sebesar -0,077 unit.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7: Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.216	7.515		1.093	.286
	Komitmen Organisasi (X1)	.623	.182	.584	3.430	.002
	Kompensasi (X2)	-.077	.121	-.109	-.638	.530
a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Tabel 7, menunjukkan hasil uji t dan variabel komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Karena nilai variabel komitmen organisasi X1 sebesar thitung 4,430 > ttabel 1,688 pada derajat kebebasan (n-k) 26-3 = 23, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, atau variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik. berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 7, menunjukkan hasil uji t dan variabel kompensasi signifikan secara statistik pada tingkat 0,530 (>0,05). Terlihat bahwa variabel kompensasi X2 tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja guru (Y) bila derajat kebebasan (n-k) dihitung 26-3 = 23 dan nilai ttabel dihitung sebesar 1,688.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8: Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.878	2	49.439	5.920	.008*
	Residual	192.083	23	8.351		
	Total	290.962	25			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS



Dari Tabel 8, dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 5,920 >$ nilai $F_{tabel} = 3,422$ pada derajat kebebasan (df 1 adalah $k-1 = 3-1 = 2$ dan df 2 adalah $n-k = 26-3 = 23$), dan pada tingkat p-value di kolom signifikan adalah $0,008 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, atau dengan kata lain bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9: Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.282	2.88989
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X1)				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Tabel tersebut menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,340 atau 34,0% berdasarkan uji koefisien determinan (R^2). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan faktor remunerasi menyumbang 34,0% dari varian ketergantungan kinerja guru, sedangkan sisanya 66,0% ($100\% - 34,0\%$) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Menurut temuan, hipotesis pertama (H_1) hubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel komitmen organisasi (X_1) dan kinerja guru (Y). Variabel komitmen organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,430 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,688, dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian Zein dan Hadijah (2018), Pranata *et al.*, (2020), dan Nugroho *et al.*, (2021), yang bertentangan dengan temuan penelitian saat ini, menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja, tetapi hanya pada tingkat individu.

Temuan penelitian tersebut konsisten dengan teori bahwa komitmen organisasi sangat diperlukan dalam organisasi pendidikan karena guru yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi sekolah akan lebih cenderung menunjukkan perilaku profesional dan berpegang teguh pada nilai-nilai yang disepakati dalam organisasi. Sebagai wujud keterikatan guru terhadap suatu organisasi tertentu, maka guru akan mempunyai sikap, perasaan, dan pandangan tertentu terhadap keadaan di sekitar organisasi tersebut (Mustaghfiroh *et al.*, 2019),

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Karena variabel kompensasi terbukti mempunyai pengaruh negatif dan kecil terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua (H_2) dinyatakan salah. Variabel kompensasi signifikan secara statistik ($p=0,530 > =0,05$) dengan t_{hitung} ($p=-0,658$) lebih kecil dari t_{tabel} ($p=1,688$).

Meskipun penelitian lain menunjukkan hubungan positif antara gaji dan produktivitas, temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartini dan Imaniyati (2018), Windasari dan Yahya (2019), Pranata *et al.*, (2020), Imran *et al.*, (2021), dan Suharyat dan Syakilah (2022). Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Istiani (2017) dan Aromega *et*



al., (2019), yang menemukan bahwa kompensasi parsial (individu) memiliki sedikit dampak negatif terhadap produktivitas.

Guru dan anggota staf sekolah lainnya mendapatkan penghasilan sebagai pembayaran atas waktu, keahlian, dan energi yang mereka keluarkan untuk membantu anak-anak belajar. Gaji, tunjangan natura, dan berbagai tunjangan lainnya yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan secara rutin semuanya termasuk dalam payung kompensasi (Aromega *et al.*, 2019),

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Dapat disimpulkan H3 diterima atau variabel komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang menunjukkan nilai $F_{hitung} = 5,920 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,422$ derajat kebebasan (df 1 adalah $k-1 = 3-1 = 2$ dan df 2 adalah $n-k = 26-3 = 23$).

Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,340 atau 34,0%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi dan remunerasi menyumbang 34,0% terhadap keragaman kinerja guru, sedangkan 66,0% sisanya ($100\% - 34,0\%$) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui.

KESIMPULAN

1. Uji t menemukan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara tingkat komitmen organisasi guru dan produktivitasnya ($p=0,002$; $t_{hitung}=4,430$; $t_{tabel}=1,688$).
2. Dengan tingkat signifikansi uji-t sebesar 0,530 lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 0,658 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,688, maka disimpulkan bahwa 2) Kompensasi berpengaruh negatif dan inkonsekuensi terhadap kinerja guru.
3. Uji f menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dedikasi organisasi dan gaji. Derajat bebas, $F_{hitung} = 5,920 > F_{tabel} = 3,422$, secara statistik signifikan pada taraf 0,008 0,05 (df 1 = $k-1 = 3-1 = 2$ dan df 2 = $n-k = 26 - 3 = 23$).
4. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,340 atau 34,0% menurut pengujian. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik seperti komitmen organisasi dan remunerasi menyumbang 34,0% dari varian dalam keandalan kinerja guru, sedangkan sisanya 66,0% ($100\% - 34,0\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dapat dijelaskan.

REFERENSI

- Armanto, R., Gunarto, M. 2020. Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Jurnal MBIA. Vol. 19, No. 2. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/993>
- Abdullah, S.Y.S., Sujanto, B., Ahmad, M. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kabupaten Jepara. Jurnal Visipena Volume 11, Nomor 1. <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/1094>
- Aromega, T. N., Kojo, C., Lengkong, V. P. K. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Vol. 7, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22531>
- Hidayat, R. 2017. Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru. Jurnal Ilmiah Pendidikan. Volume 1, Nomor 2. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal/article/view/387>
- Imran, R., Makhdalena., Chairilshyah, D. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 9, Nomor 1.



- <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/article/view/5483>
- Istiani, H.C. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Skripsi. Universitas PGRI Yogyakarta. <http://repository.upy.ac.id/1298/>
- Mustaghfiroh., Supriyanto, A., Timan, A. 2019. Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru Bidang Studi. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 10, No. 1. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/11079>
- Nurgina., Hidayat, M.,Rahim, D.R. 2022. Pengaruh Motivasi,Disiplin Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, Volume 3 Nomor 1. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1685>
- Nugroho, G., Zulfadil, Z., Garnasih, R.L. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Egasuti Nasakti Di Petapahan. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. 11. No. 3. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7823>
- Pranata, E., Martini, L.K.B., Mustika, I. N. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. Jurnal Values. Volume 1, Nomor 4. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1439>
- Surya, I., Kusnady, D., Naipospos, N.Y. 2022. Pengaruh motivasi Kerja, Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5, No. 1. <https://stiealwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/700>
- Suharyat, Y., Syakilah, S. 2022. Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru Di Man 1 Kota Bekasi. Pedagogika. Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan. Vol 10, No.2. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol10issue2page80-94>
- Sugiyono. 2012. Statistik Untuk Penelitian. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Samal, A.L., Yusuf, N., Boloti, R. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam Di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Journal of Islamic Education Policy Vol. 6 No. 1. <http://dx.doi.org/10.30984/jiep.v6i1.1575>
- Surya, I., Kusnady, D., Naipospos, N.Y. 2022. Pengaruh motivasi Kerja, Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5, No. 1. <https://stiealwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/700>
- Wartini.,Imaniyati, N. 2018. Kompensasi dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 3 No. 1. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/9462>
- Windasari., Yahya, M.Z. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 6, Nomor 2. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192>
- Zein, A.K.A., Hadijah, H.S. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Pasundan 1 Cimahi. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 3, No. 2. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/11765/0>