



## PUTERI HIJAU: Jurnal Pendidikan Sejarah

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/ph>

### PENGARUH KOMPENSASI KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DENGAN LOKASI PENELITIAN DI SMPN PANTE CEUREUMEN ACEH BARAT

Umi Kalsum<sup>1</sup>, Suparta Rasyid<sup>2</sup>, Said Mulyadi<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia <sup>1,2,3</sup>,

[umikalsum748@gmail.com](mailto:umikalsum748@gmail.com)<sup>1</sup>, [suparta07rasyid@umuslim.ac.id](mailto:suparta07rasyid@umuslim.ac.id)<sup>2</sup>, [saidmulyadi@gmail.com](mailto:saidmulyadi@gmail.com)<sup>3</sup>

Accepted: 30 Juli 2023

Published: 31 Juli 2023

#### Abstract

*The aims of this research are (1) to analyze the effect of compensation on the quality of learning at SMPN Pante Ceureumen West Aceh; (2) to analyze the influence of teacher work commitment on the quality of learning at SMPN Pante Ceureumen West Aceh; (3) to analyze the effect of teacher job satisfaction on the quality of learning at SMPN Pante Ceureumen West Aceh; and (4) to analyze the influence of compensation, commitment, and job satisfaction of teachers on the quality of learning at SMPN Pante Ceureumen West Aceh. This research uses a quantitative method with a descriptive approach, a population of 23 people, a sample of 23 people, and a simple random sampling technique using Sugiyono's sampling technique. The data collection technique was carried out using a Likert scale questionnaire and multiple linear regression data processing techniques. The research findings were partially obtained: (1) compensation did not have a positive influence on the quality of learning with a coefficient of 0.461, or 46.1% (in percentage), and hypothesis testing produced a calculated T value of 0.752, which was smaller than the T table value of 2.093. This shows that the compensation variable has no effect on the quality of learning. (2) Commitment has a positive influence on the quality of learning with a coefficient of 0.008 or 0.08% (in percentage). Hypothesis testing produces a calculated T value of 2.984, which is greater than the T table value of 2.093. (3) Teacher job satisfaction has a positive influence on the quality of learning with a coefficient of 0.463, or 46.3% (in percentage). Hypothesis testing produces a calculated T value of 0.748, which is smaller than the T table value of 2.093. Meanwhile, simultaneously, it was found that teacher compensation, commitment, and job satisfaction had a positive influence on the quality of learning, with a constant value of 8.670. The findings in this research have practical implications, namely that teacher compensation, commitment, and job satisfaction have implications for improving the quality of learning at SMPN Pante Ceureumen, West Aceh Regency. Advice to all school principals: compensation should be given more attention and given for the welfare of educators and education staff. In this way, the hope is that teacher performance will increase and be maximized. A teacher should have organizational commitment and high work enthusiasm so that the vision and mission targets schools can be easily achieved, and every teacher must have and maintain job satisfaction so that they remain enthusiastic in carrying out their duties and responsibilities as educators. It is hoped that this will have an impact on improving teacher performance and the quality of education nationally.*

**Key words:** Compensation, Commitment, Teacher Job Satisfaction

**How to Cite:** Kalsum, U., Rasyid, S., Mulyadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Dengan Lokasi Penelitian Di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat. *Puteri Hijau: Jurnal Pendidikan Sejarah* (322-329)

\*Corresponding author:

[Umikalsum748@gmail.com](mailto:Umikalsum748@gmail.com)

ISSN 2085-482X (Print)

ISSN 2407-7429 (Online)

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah indikator penting yang sangat menentukan kemajuan sebuah negara. Dalam perjalanannya, kualitas pendidikan yang baik mengantarkan pada tujuan bangsa yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dapat terlaksana dengan baik pula. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tugas dan fungsi tenaga pendidik didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam mengelola sebuah sekolah, guru merupakan instrumen yang sangat penting

karena tanpa adanya guru sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru mempunyai peranan dalam kegiatan pembelajaran guna menentukan dan mengarahkan segala kegiatan belajar mengajar (Suhayati, 2013). Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu guru yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan sistem pembelajaran dan siswa yang lebih bermutu.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan menerapkan pemberian kompensasi terhadap guru. kompensasi yang diberikan oleh sekolah saat ini hanya

tergantung dari gaji yang diberikan oleh negara berdasarkan pangkat dan golongan (MARANATA SIMANJUNTAK, 2022). Jika pemerintah meningkatkan kompensasi tambahan dari APBD yang diberikan kepada guru tentu akan berdampak kepada kinerja guru-guru, baik yang golongan rendah maupun kepada guru yang belum tersertifikasi. Saat ini jika berkaca dengan kompensasi yang diberikan guru yayasan swasta disekitar sekolah peneliti masih jauh dari gaji yang diterima guru dari sekolah negeri (pemerintah) sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut yang akhirnya berdampak pada mutu pembelajaran.

Mutu pembelajaran merupakan suatu proses pembelajaran yang direncanakan sesuai dengan tujuan pembelajaran agar mendapat hasil yang memuaskan. Mutu pembelajaran harus menjadi fokus utama dalam meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan guna menyiapkan generasi yang berakhlak, berpikir kritis, serta dapat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara mandiri di dunia pendidikan (Umayah & Riwanto, 2020). Mutu proses pembelajaran dapat dilihat dari aktivitas belajar dan pemahaman siswa berdasar kompetensi dasar dan indikator yang harus dicapai, serta kinerja guru yang mendukung proses pembelajaran.

Hasil penelitian (MARANATA SIMANJUNTAK, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi hubungan dengan mutu pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa mutu pembelajaran selain dipengaruhi oleh kompensasi juga dipengaruhi oleh komitmen kerja dari individu guru. Kompensasi yang rendah akan mempengaruhi kinerja guru jika komitmen kerja guru juga tinggi, sebaliknya jika kompensasi tinggi namun guru tidak memiliki komitmen kerja yang baik terhadap sekolah akan menyebabkan kinerja guru semakin rendah yang akan berdampak pada mutu pembelajaran. Komitmen kerja juga mempengaruhi hubungan dengan kinerja guru, jika kompensasi kerja rendah namun guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah akan meningkatkan kinerja guru, sedangkan jika kompensasi kerja tinggi namun guru tidak memiliki komitmen yang baik terhadap sekolah akan semakin menurunkan kinerja guru. Hal tersebut lah yang menyebabkan mutu pembelajaran akan semakin menurun.

Penelitian (Yandika, 2012) mengatakan bahwa kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan dan insentif yang diterima individu dari organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah

dilakukan, jelas merupakan faktor penting yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik yang bersifat primer, sekunder maupun tersier. Dalam kondisi demikian, kompensasi dapat menentukan atau mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Semakin baik kompensasi yang diterima seseorang, semakin berpeluang menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup, maka makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Berdasarkan observasi awal peneliti di SMPN Pante Ceureumen, peneliti menemukan bahwa kompensasi tidak sepenuhnya dapat meningkatkan mutu pembelajaran karena minimnya kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada guru misalnya setiap guru yang membimbing siswa untuk mengikuti lomba biasanya diberikan perhatian khusus sehingga guru semangat pada saat membimbing siswa. Namun beberapa tahun terakhir ini perhatian khusus itu dihapuskan dan hanya diberikan uang transport secukupnya. Sementara setiap membimbing siswa guru harus mengorbankan banyak hal agar bimbingan bisa maksimal kepada siswa. Hal ini menyebabkan kurangnya semangat guru membimbing dan prestasi siswa maupun guru semakin menurun dari tahun ke tahun dan akan berdampak pada mutu pembelajaran.

Kemudian banyak guru yang tidak memiliki komitmen kerja seutuhnya, hal ini dapat dilihat masih ada guru suka terlambat masuk kelas, piket harian sekolah tidak dilaksanakan dengan maksimal, mengakhiri pelajaran sebelum jam pelajaran selesai, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan diluar tupoksinya, malas memeriksa pekerjaan rumah yang diberikan kepada siswa, terlambat menyerahkan soal-soal ulangan atau nilai hasil ulangan siswa, tidak maksimal membimbing siswa jika ada kegiatan lomba yang akan diikuti oleh sekolah, bekerja hanya pada jam kerja saja, kurang memprioritaskan tugas di sekolah dibandingkan kepentingan pribadi. Sikap-sikap seperti itu akhirnya menyebabkan kinerja yang dicapai oleh guru juga tidak optimal yang menyebabkan mutu sekolah semakin menurun.

Selain kompensasi dan komitmen, kepuasan kerja guru juga masih kurang. Hal ini disebabkan salah satunya adalah fasilitas yang kurang mendukung, perhatian dari sekolah maupun pemerintah daerah yang belum maksimal dan kesejahteraan yang diberikan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sehingga hal ini menyebabkan kinerja guru kurang optimal. Masih

terdapat guru yang menjalankan proses pembelajaran hanya untuk melaksanakan kewajibannya dalam mengajar, kegiatan belajar mengajar masih mengabaikan konsep, teori dan kemampuan berpikir peserta didik sehingga hal ini berpengaruh pada peserta didik, mereka kadang merasa kurang semangat dan tertekan dalam proses pembelajaran, tidak menyukai metode yang diterapkan guru, tidak disiplin, tidak mengerjakan tugas yang diberikan guru, menghindari mata pelajaran tertentu dan akhirnya berdampak pada mutu pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan observasi juga dapat dikatakan bahwasanya mutu pembelajaran belum sepenuhnya dapat ditingkatkan, hal ini dapat dilihat bahwa setiap lulusan SMPN Pante Ceureumen belum mampu melanjutkan ke SMA favorit, ketika mengikuti lomba belum sepenuhnya dapat juara yang diinginkan, kemudian juga bisa dilihat dari hasil Ujian Sekolah untuk 4 mata pelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat, ditemukan data bahwa nilai rata-rata pada tahun ajaran 2019/2020 untuk mata Pelajaran Bahasa Indonesia 82,97, Bahasa Inggris 76,11, Matematika 78,83 dan IPA 74,91. Untuk tahun ajaran 2020/2021 menunjukkan bahwa rata-rata nilai Pelajaran Bahasa Indonesia 83,15, Bahasa Inggris 78,72, Matematika 79,77 dan IPA 77,01. Sementara untuk tahun ajaran 2021/2022 menunjukkan nilai rata-rata untuk Pelajaran Bahasa Indonesia 82,82, Bahasa Inggris 83,96, Matematika 79,44 dan IPA 77,66.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai Ujian Sekolah peserta didik di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat dalam kurun waktu 3 tahun terakhir belum menunjukkan pencapaian yang maksimal. Hal ini diindikasikan bahwa naik dan turunnya nilai Ujian Sekolah SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat dikarenakan peran guru yang belum maksimal dan tuntas dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdullah, Sujanto, & Ahmad, 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta di Kabupaten Jepara dengan Hasil analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian (Sari, 2019) juga mengatakan bahwa kompensasi, komitmen dan kepuasan kerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan

meningkatkan komitmen terhadap proses belajar mengajar, kurikulum dan kebijakan sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yasinta, 2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung (2018). Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 penulis memperoleh tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari besar r hitung = 0.512 lebih besar dari pada rtabel = 0.325.

Dari latar belakang dan data empiris yang peneliti uraikan diatas, maka peneliti ingin melakukan suatu penelitian dalam hubungannya dengan kompensasi, komitmen dan kepuasan kerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yaitu Pengaruh Kompensasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran dengan lokasi penelitian di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMPN Pante Ceureumen Kabupaten Aceh Barat. Menurut (Sugiyono, 2015) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut (Arikunto & Yuliana, 2008) penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Adapun jumlah guru dan tenaga administrasi di SMPN Pante Ceureumen adalah sebanyak 23 orang, maka dengan demikian, peneliti menetapkan seluruh guru dan tenaga administrasi di SMPN Pante Ceureumen sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket

merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan metode dan alat statistik parametrik. Karena penelitian ini ingin mengetahui jawaban atas hipotesis berdasarkan uji statistik, sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia.

Analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### □ Uji Validitas

Validitas adalah kecermatan atau ketepatan suatu instrumen dalam pengukuran penelitian (Hamid, Sufi, Konadi, & Akmal, 2019). Analisis validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data. Data dikatakan valid apabila alat ukur mengukur apa yang harus diukur.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas ini adalah rumus Product Moment sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item
- Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum XY$  = Jumlah skor setiap pernyataan dikalikan skor total
- N = Jumlah responden

### □ Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai uji konsistensi internal dengan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r11 = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan / pernyataan banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir/item
- $V_t^2$  = Varian total

Adapun ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan cronbach's alpha, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Kurang dari 0,6 tidak reliabel
- b) 0,6 – 0,7 akseptabel
- c) 0,7 – 0,8 baik
- d) Lebih dari 0,8 sangat reliabel

□ Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan asumsi subjek diambil secara random dan data berskala interval dan rasio. Ketentuan normalitas data dapat menggunakan nilai probabilitas (sig) di PASW (Predictive Analytics Software). Adapun ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal, dan

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

□ Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi apabila dua variabel eksogen atau lebih memiliki hubungan atau korelasi yang sangat kuat. Kriteria pengujian adalah nilai toleransi (TL) kurang dari atau sama dengan 0.1 ( $VIF \leq 0.1$ ) atau VIF lebih besar dari atau sama dengan 10 ( $VIF \geq 10$ ), diterima  $H_0$  atau dikatakan terjadi multikolinearitas. Nilai VIF akan dilihat jalur substruktural 1 dan substruktural 2, sehingga dapat ditentukan apakah terjadi multikolinearitas atau tidak kedua jalur tersebut (Hamid et al., 2019). Kriteria pengujian yang dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kolinearitas/multikolinearitas adalah "jika nilai Tol  $\leq 0.1$  atau nilai VIF  $\geq 10$ , terima  $H_0$  atau dikatakan terjadi kolinearitas/multikolinearitas".

□ Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas.

□ Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

□ Uji T

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna mengetahui pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap

variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial terhadap kompetensi guru (Y).

□ Uji F

Uji F atau sering disebut uji koefisien korelasi secara serentak merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

□ Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Y). Jika  $R^2$  semakin besar maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka, persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah

## HASIL & PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap mutu pembelajaran.

Melalui analisis regresi yang telah peneliti dilakukan diketahui bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap mutu pembelajaran dengan koefisien sebesar 0,461 atau 46,1% (dalam persentase).

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai T hitung sebesar 0,752 lebih kecil dari nilai T tabel 2,093. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. Maka pengujian hipotesis X1 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan di tolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap mutu pembelajaran.

2. Pengaruh komitmen terhadap mutu pembelajaran.

Melalui analisis regresi linier yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa komitmen memberikan pengaruh yang positif terhadap mutu pembelajaran dengan koefisien sebesar 0,008 atau 0,08% (dalam persentase). Besaran koefisien komitmen paling rendah jika dibandingkan dengan koefisien lainnya.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai T hitung sebesar 2,984 lebih besar dari nilai T tabel 2,093. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis X2 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan di terima, artinya komitmen berpengaruh terhadap mutu pembelajaran.

3. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran.

Melalui analisis regresi yang telah peneliti dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja guru tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap mutu pembelajaran dengan koefisien sebesar 0,463 atau 46,3% (dalam persentase).

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai T hitung sebesar 0,748 lebih kecil dari nilai T tabel 2,093. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja guru tidak berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. Maka pengujian hipotesis X3 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan di tolak, artinya kepuasan kerja guru tidak berpengaruh terhadap mutu pembelajaran.

4. Pengaruh kompensasi, komitmen dan kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran.

Melalui analisis regresi yang sudah peneliti lakukan diketahui bahwa kompensasi, komitmen dan kepuasan kerja guru memberikan pengaruh yang positif terhadap mutu pembelajaran dengan nilai constant sebesar 8,670.

Adapun pengujian hipotesis menghasilkan nilai F hitung sebesar 27,191 lebih besar dari nilai F tabel 3,127. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan di terima, artinya kompensasi, komitmen dan kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis X1 terhadap Y yang diterima adalah H01 yaitu tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat.
2. Hipotesis X2 terhadap Y yang diterima

adalah Ha2 yaitu terdapat pengaruh komitmen terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat.

3. Hipotesis X3 terhadap Y yang diterima adalah H03 yaitu tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat.
4. Hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y yang diterima adalah Ha4 yaitu terdapat pengaruh kompensasi, komitmen dan kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat.

Mengingat konsekuensi dari pengujian faktual yang telah dilakukan, maka sangat beralasan jika spekulasi 3 yang menyatakan "Tempat kerja berdampak pada pemenuhan kerja para pendidik di Sekolah Profesi Swasta Bisnis dan Para Eksekutif di Semarang" diakui dengan dampak sebesar 11,36%. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan eksplorasi masa lalu yang diarahkan.

Dalam penelusurannya, Sari mendapatkan hasil bahwa tempat kerja berpengaruh nyata terhadap pemenuhan kerja pendidik dengan dampak sebesar 12,32%. Kemudian hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dipimpin oleh Roy P. Diperoleh hasil bahwa tempat kerja mempengaruhi pemenuhan kerja pendidik dengan  $t_{hitung} = 2,179 > t_{tabel} (2,010)$  dan  $kepentingan (0,859) > \alpha (0,05)$ . Penanda yang mempunyai nilai paling minimal pada variabel tempat kerja adalah penunjuk variasi dengan taraf 71,3% dan yang penjelasan paling sedikit adalah nomor 1 dengan penjelasan membaca "memanfaatkan corak cat cemerlang (oranye, coklat, kuning, merah) pada dinding wali kelas membuat saya semangat dalam mengajar" dengan tingkat 66.8%. Warna cat yang digunakan pada dinding kelas Personal Business dan Executive Professional School di Semarang adalah warna-warna pastel seperti coklat pastel dan biru pastel. Di ruang belajar tertentu, cat tembok terlihat kotor dan agak kusam.

Menurut Asriel warna-warna pastel adalah warna yang cemerlang, cerah dan

memberi kesan bersih. Meski begitu, warna biru dan coklat juga dikatakan mempengaruhi semangat. Meskipun penggunaan variasi sangat baik untuk memperluas fokus siswa, namun jika penggunaan variasi terlalu kabur maka akan menjadi kurang dinamis dan kurang bergairah bagi siswa dan pendidik dalam latihan pembelajaran. Mengingat konsekuensi dari tes terukur yang telah diselesaikan, cenderung diasumsikan bahwa spekulasi 4 yang menyatakan "Budaya hierarki secara signifikan mempengaruhi pemenuhan kerja para pendidik di Sekolah Profesional Bisnis Pribadi dan Eksekutif di Semarang" diakui memiliki dampak sebesar 20,25%. Konsekuensi dari pemeriksaan ini sesuai dengan eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Putri, dkk. Dalam pengujiannya diperoleh hasil bahwa budaya hierarki berpengaruh terhadap pemenuhan kerja pendidik dengan thitung (4,035) > t tabel (2,011) dan kepentingan (0,00) < (0,05). Kemudian hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang diarahkan oleh Rovita (2017). Pengujian memperoleh hasil bahwa budaya hierarki berpengaruh terhadap pemenuhan kerja pendidik dengan dampak sebesar 36,98%.

Sementara itu, menurut Ivancevich dan Hoon dalam Riana dan Wirasedana, pembayaran harus mampu melakukan pemenuhan yang representatif sehingga menyambut dampak positif pada eksekusi. Artinya, remunerasi harus dapat menunjang pemenuhan pekerja sehingga mempunyai dampak positif terhadap pelaksanaannya. Sesuai dengan Blossom dan Michel dalam Alamelu, Surulivel, Motha, Amudha dan Selvbaskar, seberapa banyak pekerjaan yang didapat seorang perwakilan jelas berdampak pada mentalitas utama dan cara berperilaku termasuk pemenuhan posisi, tanggung jawab otoritatif, dan pelaksanaan pekerjaan. Artinya, besarnya kompensasi yang diterima oleh pejabat sangat berdampak pada perspektif dan perilaku mendasar termasuk pemenuhan jabatan, tanggung jawab hierarki, tanggung jawab otoritatif, dan pelaksanaan pekerjaan.

Sementara itu, Hameed dalam Nasir et al., memahami, gaji adalah kompensasi dan

keuntungan yang dibayarkan kepada perwakilan dan juga hadiah finansial serupa untuk memperluas presentasi dan inspirasi pekerja. Artinya, remunerasi diberikan tanpa henti dengan maksud dan tujuan yaitu memiliki pilihan untuk memacu dan mengembangkan lebih lanjut eksekusi dalam menyelesaikan kewajibannya.

Gaji merupakan hal penting yang harus diberikan kepada perwakilan karena secara langsung dan tidak langsung berhubungan dengan pencapaian kemajuan dan hasil suatu perkumpulan. Untuk sementara, menurut Griffin dan Moorhead, gaji sangat penting bagi sebuah asosiasi karena berbagai alasan. Untuk tujuan tertentu, kerangka pembayaran yang diatur dan diawasi dengan baik dapat lebih mengembangkan inspirasi dan pelaksanaan. Kompensasi sangat penting dalam suatu hubungan mengingat banyak faktor. Salah satunya adalah kerangka angsuran yang disusun dan diawasi secara sukses dapat membangun inspirasi dan eksekusi.

Sementara itu, menurut Kreitner dan Kinicky, sebagian besar eksekutif saat ini mendorong orang untuk mencapai tujuan agregat dengan memenuhi kebutuhan dan mengukur asumsi dengan kerja keras dan hadiah yang berharga. Arti penting dari penilaian ini adalah adanya bagian penting dari para eksekutif, salah satunya adalah membangkitkan orang-orang untuk mencapai tujuan bersama dengan memenuhi kebutuhan dan memenuhi asumsi dalam pekerjaan yang signifikan dan imbalan yang bernilai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian yang sudah peneliti jabarkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung < t tabel (0,752 > 2,093) dan dengan nilai signifikansi 0,461 > 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel (2,984 > 2,093) dan dengan nilai

signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $0,748 > 2,093$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,463 > 0,05$ . Dari hasil uji  $f$  menunjukkan terdapat terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, komitmen dan kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMPN Pante Ceureumen Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $27,191 > 3,127$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, S. Y. S., Sujanto, B., & Ahmad, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTs swasta di kabupaten jepara. *Visipena*, 11(1), 180–193.
- Arikunto, S., & Yuliana, L. (2008). Manajemen pendidikan. *Yogyakarta: Aditya Media*, 11.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis jalur dan aplikasi SPSS versi 25*.
- MARANATA SIMANJUNTAK, K. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SIBOLGA*.
- Sari, R. M. (2019). Analisis Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Suhayati, I. Y. (2013). Supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(1).
- Umayah, U., & Riwanto, M. A. (2020). Transformasi sekolah dasar abad 21 new digital literacy untuk membangun karakter siswa di era global. *JURNAL PANCAR (Pendidik Anak Cerdas Dan Pintar)*, 4(1).
- Yandika, S. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Yasinta, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 1 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.