

## ***Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan***

**Helena Turnip<sup>1</sup>, Benyamin Situmorang<sup>2</sup>, Zulkifli Matondang<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Education Administration Program Postgraduate Program State University of Medan Jl. Willem Iskandar Psr V Medan, 20221

**Email : [helenaturnip02@gmail.com](mailto:helenaturnip02@gmail.com)**

**Abstrak.** Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah, dan kompensasi terhadap komitmen afektif guru tk kecamatan medan perjuangan, Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kualitatif Teknik analisis hubungan antar variabel adalah bentuk analisis jalur (*path analysis* Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru TK sekecamatan Medan Perjuangan yang berjumlah 140 orang, sampelnya sebanyak 103 orang. Hasil dari penelitian ini yaitu 1. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap Kompensasi di TK Kecamatan Medan Perjuangan. 2. Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kompensasi di TK Kecamatan Medan Perjuangan. 3. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan. 4. Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan. 5. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Kompensasi, Komitmen Afektif

### **1. Pendahuluan**

Globalisasi membawa angin baru bagi kehidupan, baik sebagai individu maupun dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Perubahan ini menuntut peningkatan kualitas manusianya yang mampu bekerja dengan etos kerja tinggi, menghargai waktu, berorientasi ke masa depan, mampu bekerja sama dengan orang lain dan menghargai prestasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas manusia tersebut adalah melalui pendidikan yang dimulai sejak usia dini. Pendidikan anak usia dini ditujukan untuk merangsang setiap perkembangan dan pertumbuhan anak sebagai persiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Seperti yang tertulis dalam Undang - Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 butir 14, dinyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilaksanakan melalui pemberian perangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Pada dasarnya pendidikan adalah sebuah proses, yakni

menjadikan seseorang tumbuh menjadi dirinya sendiri yang tumbuh sejalan dengan bakat, watak, kemampuan, dan hati nuraninya secara utuh. Maka dengan memberikan pendidikan kepada anak sejak usia dini merupakan langkah yang tepat untuk menyiapkan generasi unggul dan berkualitas. Hal ini mengesankan bahwa pendidikan sebagai daya utama dalam perkembangan manusia.

Pendidikan yang berlangsung secara terus-menerus yang menghantarkan manusia muda ke arah kedewasaan dalam artian memperoleh pengetahuan, mengembangkan kemampuan/keterampilan, mengubah sikap, serta kemampuan mengarahkan diri sendiri, baik dibidang pengetahuan, keterampilan, serta dalam memaknai proses pendewasaan itu sendiri dan kemampuan menilai. Untuk itu guru sebagai pelaku dalam dunia pendidikan dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya dalam menghasilkan lulusan yang bermutu. Guru yang profesional menurut Mulyasa (2004: 139), memiliki kualitas sebagai berikut: 1) ia ahli (*expert*) dalam bidang yang diajarkan, 2) memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, 3) memiliki rasa kesejawatan dan kode etik serta memandang tugasnya sebagai karir hidup. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Seorang guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran, namun juga dituntut untuk cerdas menyikapi pola tingkah laku murid dengan latar belakang kehidupannya. Perlunya guru menambah kompetensinya, memperdalam ilmu demi kemajuan anak didiknya. Selain itu guru secara psikologis harus mampu menempatkan diri di tengah anak didik dengan karakternya masing-masing, dengan situasi dan kondisi yang seperti itu guru harus mampu menyesuaikan dirinya dengan kata lain *fleksible*.

Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru. Namun kenyataannya upaya yang dilakukan belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Sekolah adalah tempat yang paling penting bagi anak untuk belajar dan mengembangkan pendidikan dan sosial kompetensi meningkatkan prestasi, dan memberikan pengalaman pendidikan yang berkualitas bagi semua siswa. Sekolah dan guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Guru memainkan peran yang sangat penting dalam proses belajar siswa dan merupakan sumber daya berharga dalam sebuah organisasi, dalam hal ini sekolah adalah tonggak dari tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran guru sebagai subjek pembangunan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar

Nasional Pendidikan (PP No. 19 tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar mengenai pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Dengan meningkatkan kualitas guru, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah. Sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut, guru harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama dalam dunia pendidikan.

Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan tertentu agar tercapainya tujuan yang sudah disepakati. Menurut Ivancevich, dkk mengatakan komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dalam hal ini pekerja merupakan guru dan perusahaan merupakan sekolah (dalam Wibowo, 2009: 427). Guru sebagai bagian penting dalam penyelenggara pendidikan haruslah memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini sejalan dengan undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), yang menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Komitmen guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepada guru sukar untuk terlaksana dengan baik. Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan suatu rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban akan terlaksana dengan baik dan memiliki loyalitas dan kredibilitas yang tinggi bagi sebuah organisasi. Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Dengan adanya komitmen yang baik dalam diri guru secara tidak langsung akan menghasilkan hubungan sosial yang baik antara atasan ataupun rekan sejawatnya, dan dapat mengelola emosi yang baik pula. Menurut Miner (1992:134) secara konseptual ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi (2) kemampuan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:63) menggambarkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi: budaya organisasi

(*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen.

Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Mengingat akan pentingnya hal tersebut, maka peranan seorang kepala sekolah dianggap penting karena bertindak sebagai pemimpin dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan disekolah. Secara harafiah dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator bagi sekolah, disamping tugasnya bertanggungjawab dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Tanpa kepemimpinan atau arahan yang baik yang diberikan oleh kepala sekolah kemungkinan tujuan dari organisasi tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu kepemimpinan yang baik sangat diharapkan dan diperlukan apabila tujuan dari organisasi tersebut dapat terlaksana sesuai yang diinginkan oleh setiap warga dari organisasi tersebut. Terlebih pada bawahan yang ingin bersumbangsih dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Hamzah seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu, sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kerja bawahannya (dalam Ambarita dkk, 2014: 181). Gairah bawahan saat melaksanakan pekerjaannya memerlukan sosok pemimpin sebagai dasar dari motivasi agar hubungan sosial yang terjalin tetap harmonis demi tercapainya tujuan dari organisasi yang telah disepakati. 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. Menyadari pentingnya peran dan pengaruh kepala sekolah dalam memberhasilkan tujuan sekolah, maka kepada para pengambil kebijakan, pengelola pendidikan terutama kepala sekolah seharusnya melakukan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia yang lebih baik. Guru dan kepala sekolah sebagai sumber daya utama dari organisasi sekolah dimana keterlibatan sepenuhnya dari mereka sangat diperlukan untuk memungkinkan kemampuan profesional dan kreatifitasnya secara optimal digunakan untuk keberhasilan sekolah. Oleh sebab itu lingkungan sekolah perlu di bangun secara kondusif agar dapat mendorong guru beraktifitas dengan baik.

Kepala Bidang Pengembangan PAUD LPP P PAUDNI Sumut, Nila Kesuma menjelaskan bahwa menurutnya perkembangan PAUD saat ini sudah cukup baik namun pemerintah masih perlu memperhatikan kualitas guru karena berkaitan erat dengan tumbuh kembang anak. Menurutny masalah

kesejahteraan guru menjadi salah satu penghambat perkembangan PAUD. Amal menyebutkan banyak guru yang harus mencari penghasilan tambahan karena gaji yang kecil. Dana Intensif untuk PAUD juga masih kurang dan tidak lancar (<http://harian.analisadaily.com/kota/news/perkembangan-paud-tergantungan-kualitas-guru/206672/2016/01/19> diakses pada tanggal 22 Februari 2017). Perihal ini juga disampaikan oleh Ketua Komisi X DPR RI Djoko Udjianto yang menilai kualitas pendidikan di Provinsi Sumatera Utara belum menggembirakan, berdasar pada data neraca pendidikan daerah yang disusun oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Beliau menjelaskan bahwa persoalan guru utamanya terletak pada beban berat tugas mengajar yang tidak berbanding lurus dengan kesejahteraan dan perlindungan bagi guru (<http://www.tribunnews.com/regional/2018/03/01/pendidikan-di-sumut-perlu-perhatian-serius> diakses pada tanggal 3 Maret 2018). Hal tersebut yang mengakibatkan timbulnya berbagai masalah dalam dunia pendidikan khususnya pada guru-guru TK.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada bulan Maret 2018 dengan pengawas TK pada Dinas Pendidikan kota Medan di kecamatan Medan Perjuangan mengenai komitmen guru, dimana komitmen afektif guru masih kurang baik yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin, seperti datang masih tidak tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah, semangat kerja yang masih rendah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan cara-cara tradisional dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Tanggung jawab sebagai seorang guru juga masih rendah karena belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas. Serta kurangnya keterlibatan aktif para guru-guru dalam berbagai kegiatan yang diadakan Ikatan Guru TK Indonesia kecamatan Medan Perjuangan. Dan kurangnya minat guru-guru untuk mengikuti berbagai seminar dan diklat yang diadakan secara bersama oleh IGTKI sekota Medan.

Hal senada juga ditemukan dari hasil observasi yang dilakukan di beberapa TK yang ada di kecamatan Medan Perjuangan terdapat masalah yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu masih rendahnya komitmen guru, ditemukan masalah pada komitmen guru yang masih kurang baik di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) guru tidak setia dalam organisasi sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru; (2) tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah (3) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan RPP, membuat media, dan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran (4) kurangnya rasa memiliki pada diri guru terhadap sekolah dan isinya sehingga terdapat guru yang merasa acuh terhadap lingkungan sekitarnya termasuk pada anak, (5) perasaan egois guru sangatlah tinggi sehingga sebagian guru gampang tersinggung antara satu sama lain. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berupa komunikasi interpersonal guru dengan kepala sekolah. Hal ini dapat disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru-gurunya. Hubungan

yang kurang baik ini disebabkan persepsi guru terhadap kepala sekolah yaitu komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dan guru berlangsung tidak sejalan dari apa yang di harapkan bersama dengan kenyataannya. Kepala sekolah cenderung mengambil keputusan sepihak terhadap perencanaan dan masalah-masalah yang dihadapi sekolah. Terkadang kepala sekolah terlihat acuh terhadap kondisi psikologi yang dihadapi guru. Dalam memberi perintah guru, kepala sekolah tak jarang menyampaikan informasi melalui perantara. Kepala sekolah juga tak jarang cenderung menggunakan emosi yang berlebihan dalam menyampaikan arahan terhadap bawahan yang kurang tanggap. Pengamatan selanjutnya yang diamati oleh peneliti ialah suasana yang tercipta di lingkungan sekolah yang diindikasikan oleh emosi setiap guru. Tak sedikit juga guru yang takut terhadap perubahan-perubahan peraturan yang ada di sekolah. Tidak dihargainya prestasi kerja guru. Hal ini membuat adanya kesenjangan perasaan antara guru yang menerima dan guru yang tidak menerima. Masalah kesejahteraan guru juga menjadi salah satu penghambat perkembangan TK. Banyak guru yang harus mencari penghasilan tambahan karena gaji yang kecil. Tak jarang ditemui pemberian kompensasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru berlangsung macet. Kompensasi guru TK tergolong rendah dan pemberiannya tidak tepat pada waktunya. Ada juga terdapat masalah pemberian kompensasi yang diberikan secara berkala. Sehingga beberapa hal ini memengaruhi kualitas pekerjaan guru. Akan tetapi terdapat beberapa guru yang mengabdikan diri di Kecamatan Medan Perjuangan walaupun dengan kompensasi yang cukup rendah namun masih mengabdikan diri di TK tersebut. Hal tersebut diungkapkan oleh pengawas TK kecamatan Medan Perjuangan, bahwa beberapa guru tersebut yang turut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan IGTKI kecamatan. Sehingga hal tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian ini untuk dilakukan.

Dalam beberapa penelitian juga disebutkan bahwa komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan kompensasi mempengaruhi komitmen. Tanjung (2015) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, insentif secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sahputra, Mustafa dan Mahdum (2018) menyebutkan dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal di Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru, maka semakin tinggi pula derajat komitmen organisasi guru. Arifin, dkk (2016) menyebutkan berdasarkan temuan ini terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional dapat diterima. Hal diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, artinya peningkatan kompensasi akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional. Khanifa (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karyawan, artinya semakin karyawan dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan.

Komitmen yang baik ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan kinerja guru dan prestasi yang dimiliki oleh anak didiknya. Dengan meningkatnya kinerja yang baik, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik dimana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah. Kebanggaan seorang guru akan menghasilkan komitmen guru untuk terus berjuang memperbaiki dan memajukan dunia pendidikan melalui proses belajar dan mengajar yang berkualitas.

Sebagai bagian dari organisasi, setiap individu harus bisa menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi melalui penerahan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, waktu, dan waktu pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, kepentingan organisasi dan individu adalah syarat mutlak yang harus dipertimbangkan dalam proses pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap guru, diharapkan seorang guru sebagai bagian dari organisasi. Seorang guru bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada sekolah dan sebagai kontra prestasinya, sekolah memberikan kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Dengan memberikan kompensasi dapat memengaruhi kualitas kerja para gurunya yang berkaitan dengan kesejahteraan guru. Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan maka dijelaskan di atas, diduga variabel kecerdasan emosional, persepsi komunikasi interpersonal kepala TK, dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen guru. Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini, maka peneliti merencanakan suatu penelitian yang berjudul “pengaruh kecerdasan emosional, persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK, kompensasi, terhadap komitmen guru TK Kecamatan Medan Perjuangan”

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada seluruh TK Kecamatan Medan Perjuangan, dan guru-guru sebagai subjek penelitian. Pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru TK sekecamatan Medan Perjuangan yang berjumlah 140 orang. Pengambilan sampel menggunakan tabel Krejci dalam Sugiyono, (2014: 85) yang dipilih secara proporsional dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari tabel Krejci (telampir) dengan populasi sebanyak 140 guru maka sampelnya sebanyak 103 orang.

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik analisis hubungan antar variabel adalah bentuk analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur berguna untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel tujuan dengan tujuan untuk mengetahui

pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat ( variabel endogen). Sugiyono (2014:72) mengemukakan bahwa analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel *intervening*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Deskripsi Data

Data penelitian ini meliputi variabel yaitu empat variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), variabel Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ), variabel Kompensasi ( $X_3$ ), dan variabel Komitmen Afektif ( $X_4$ ).

	Kecerdasan Emosional	Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	Kompensasi	Komitmen Afektif
N Valid	103	103	103	103
Missing	0	0	0	0
Mean	121,2816	119,8932	119,4951	122,3786
Std. Error of Mean	,65642	,56820	,50050	,47297
Median	122,0000	120,0000	120,0000	123,0000
Mode	120,00	125,00	121,00	123,00
Std. Deviation	6,66189	5,76656	5,07951	4,80016
Variance	44,381	33,253	25,801	23,042
Range	39,00	30,00	22,00	29,00
Minimum	102,00	104,00	108,00	108,00
Maximum	141,00	134,00	130,00	137,00
Sum	12492,00	12349,00	12308,00	12605,00

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametris yaitu: (1) uji normalitas, (2) uji linieritas dan keberartian regresi, (3) Uji independensi antar variabel Exogenus, dan (4) Perhitungan Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Jalur ( $\rho$ ) Antara Variabel Penelitian.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam Tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

No	Galat Taksiran	$L_0$	$L_{tabel}$	Kesimpulan
1.	Kompensasi ( $X_3$ ) atas Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	0.049	0,0873	Normal
2.	Kompensasi ( $X_3$ ) atas Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ )	0.087		Normal
3.	Komitmen Afektif ( $X_4$ ) atas Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	0.057		Normal
4.	Komitmen Afektif ( $X_4$ ) atas Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ )	0,047		Normal
5.	Komitmen Afektif ( $X_4$ ) atas Kompensasi ( $X_3$ )	0.034		Normal

#### Uji Korelasi Antar Variabel

Sebelum dilakukan perhitungan analisis jalur (*path analysis*) terlebih dahulu dilakukan perhitungan/pengujian korelasi antar variabel penelitian. Hasil lengkap korelasi tersaji dalam matriks korelasi antar variabel pada Tabel 4.16 dan untuk perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 11.

**Tabel 4.16 : Matriks Korelasi Antar Variabel**

Variabel	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$
$X_1$	1	0,317	0,329	0,554
$X_2$	0,317	1	0,505	0,756
$X_3$	0,329	0,505	1	0,646
$X_4$	0,554	0,756	0,646	1

#### Pengujian Hipotesis

##### Sub Struktur 1

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$ , jika nilai signifikan  $t_{hitung} > \alpha=0,05$  atau  $H_0$  diterima jika nilai signifikan  $t_{hitung} < \alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada Gambar 4.6 Sub Struktur 1 diperoleh koefisien jalur antara  $X_1$  dengan  $X_3$  yaitu  $\rho_{31} = 0,311$  dengan harga  $t_{hitung} = 4,318 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan

kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Kompensasi ( $X_3$ ).

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$ , jika nilai signifikan  $t_{hitung} > \alpha=0,05$  atau  $H_0$  diterima jika nilai signifikan  $t_{hitung} < \alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada Gambar 4.6 Sub Struktur 1 diperoleh koefisien jalur antara  $X_2$  dengan  $X_3$  yaitu  $\rho_{32} = 0,446$  dengan harga  $t_{hitung} = 5,004 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Kompensasi ( $X_3$ ).

#### Sub Struktur 2

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$ , jika nilai signifikan  $t_{hitung} > \alpha=0,05$  atau  $H_0$  diterima jika nilai signifikan  $t_{hitung} < \alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada Gambar 4.8 Sub Struktur 3 diperoleh koefisien jalur antara  $X_1$  dengan  $X_4$  yaitu  $\rho_{41} = 0,295$  dengan harga  $t_{hitung} = 5,349 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ).

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$ , jika nilai signifikan  $t_{hitung} > \alpha=0,05$  atau  $H_0$  diterima jika nilai signifikan  $t_{hitung} < \alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada Gambar 4.8 Sub Struktur 3 diperoleh koefisien jalur antara  $X_2$  dengan  $X_4$  yaitu  $\rho_{42} = 0,518$  dengan harga  $t_{hitung} = 8,570 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ).

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$ , jika nilai signifikan  $t_{hitung} > \alpha=0,05$  atau  $H_0$  diterima jika nilai signifikan  $t_{hitung} < \alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada Gambar 4.8 Sub Struktur 3 diperoleh koefisien jalur antara  $X_3$  dengan  $X_4$  yaitu  $\rho_{43} = 0,287$  dengan harga  $t_{hitung} = 7,729 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ).

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kompensasi

diperoleh koefisien jalur antara  $X_1$  dengan  $X_3$  yaitu  $\rho_{31} = 0,311$  dengan harga  $t_{hitung} = 4,318 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Kompensasi ( $X_3$ ). Pengaruh langsung proporsional dari variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) terhadap Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 10,80 %. Hal ini berarti bahwa 10,80 % variasi skor Kompensasi ( $X_3$ ) dapat dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), sedangkan sisanya sebesar 89,20% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ).

Sebagai seorang tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan anak murid serta seseorang yang paling dekat dengan murid selama berada

dilingkungan sekolah, pengelolaan emosi yang baik dari guru sangatlah di harapkan ada pada diri guru. Hal ini akan menyebabkan kecerdasan emosional yang dimiliki guru dapat membantunya untuk memecahkan berbagai masalah, membuat keputusan yang lebih baik, merencanakan bagaimana cara menggunakan waktu yang efektif, mengadaptasi perilaku dengan situasi serta dapat mengelolah kelas dengan baik.

Pemberian kompensasi adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan sebagai kompensasi dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Maka kepala sekolah perlu mengembangkan sistem kompensasi yang berfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri, mengintegritaskan tujuan individu dan organisasi, serta merancang pekerjaan yang menantang. Jika seorang guru memiliki kelebihan dalam melaksanakan tugas kewajibannya sebagai tenaga pendidikan disuatu lembaga tentunya akan mempengaruhi tingkat kompensasi yang akan diberikan kepada guru tersebut karena kelebihannya, dan seharusnya jika seorang guru memiliki kelebihan kecerdasan emosional maka guru tersebut juka akan mendapat hal yang lebih dari biasanya.

Hal ini juga di dukung oleh beberapa penelitian seperti Penelitian Paningkat Siburian (2013) yang berjudul “pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja guru”. Hasil penelitian yang dilakukan di SMA Parulian 2 Medan ini mengatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap Kompensasi sebesar 52,7%.

## **2) Pengaruh Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kompensasi**

diperoleh koefisien jalur antara  $X_2$  dengan  $X_3$  yaitu  $\rho_{32} = 0,446$  dengan harga  $t_{hitung} = 5,004 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Kompensasi ( $X_3$ ). Pengaruh langsung proporsional dari variabel Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 25,50%. Hal ini berarti bahwa 25,50% variasi skor Kompensasi ( $X_3$ ) dapat dipengaruhi oleh Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 74,50% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ).

Pemberian kompensasi adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan sebagai kompensasi dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Maka kepala sekolah perlu mengembangkan sistem kompensasi yang berfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri, mengintegritaskan tujuan individu dan organisasi, serta merancang pekerjaan yang menantang. Suatu program kompensasi akan berhasil jika: (a) program itu dikomunikasikan secara jelas, (b) program itu dipahami dan bonus mudah dihitung, (c) pegawai

ikut serta dalam menetapkan dan menjalankan program itu, (d) pegawai percaya bahwa mereka diperlakukan adil, (e) pegawai mempunyai kesempatan untuk banding jika yakin diperlakukan tidak adil, (f) pegawai yakin mereka dapat mempercayai organisasi dan karena itu mereka merasa aman dalam bekerja, dan (g) bonus diberikan segera mungkin setelah kinerja yang diinginkan terlihat.

Dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh guru, perlu adanya kesepakatan yang terjalin antara pemimpin dan guru. Komunikasi yang terjalin sangat perlu di perhatikan kualitasnya guna adanya persepsi yang sama untuk konsep kompensasi yang di terima guru tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa persepsi komunikasi interpersonal kepala sekolah diperkirakan berpengaruh langsung terhadap pemberian kompensasi guru.

### **3) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif**

Diperoleh koefisien jalur antara  $X_1$  dengan  $X_4$  yaitu  $\rho_{41} = 0,295$  dengan harga  $t_{hitung} = 5,349 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ). Pengaruh langsung proporsional dari variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ) sebesar 8,7%. Hal ini berarti bahwa 8,7% variasi skor Komitmen Afektif ( $X_4$ ) dapat dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), sedangkan sisanya sebesar 91,3% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ).

Sebagai seorang tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan anak murid serta seseorang yang paling dekat dengan murid selama berada dilingkungan sekolah, pengelolaan emosi yang baik dari guru sangatlah di harapkan ada pada diri guru. Hal ini akan menyebabkan kecerdasan emosional yang dimiliki guru dapat membantunya untuk memecahkan berbagai masalah, membuat keputusan yang lebih baik, merencanakan bagaimana cara menggunakan waktu yang efektif, mengadaptasi perilaku dengan situasi serta dapat mengelola kelas dengan baik.

Seorang guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah karena sudah melibatkan faktor emosional, hal ini dapat terlihat karena seorang guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya. Sikap tersebut akan berkaitan dengan sikap anggota yang berjanji pada dirinya untuk mematuhi peraturan dan melakukan segala yang terbaik untuk organisasinya demi pencapain tujuan dari organisasi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.

### **4) Pengaruh Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Afektif**

Diperoleh koefisien jalur antara  $X_2$  dengan  $X_4$  yaitu  $\rho_{42} = 0,518$  dengan harga  $t_{hitung} = 8,570 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Persepsi Guru Tentang

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ). Pengaruh langsung proporsional dari variabel Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ) sebesar 26,8%. Hal ini berarti bahwa 26,8% variasi skor Komitmen Afektif ( $X_4$ ) dapat dipengaruhi oleh Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 73.2% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_2$ ).

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Hal ini merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang.

Komitmen afektif sebagai perasaan memiliki dan menjadi bagian dari organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi dan pengalaman kerja. Komitmen afektif, berkaitan dengan hubungan sosial terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan terus menjadi bagian dalam keanggotaan organisasi tersebut karena memang memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Maka demi terciptanya hubungan kerja sama yang baik terhadap sesama anggota organisasi diperlukan adanya komunikasi.

Dalam konteks kepemimpinan, seorang manajer berkomunikasi efektif bila para anggotanya dapat melaksanakan tugasnya dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan. Dengan komunikasi interpersonal yang efektif maka terciptanya kesepakatan informasi serta kualitas hubungan yang dibangun. Kedua belah pihak perlu membangun hubungan yang lebih baik, karena ketepatan penyampaian informasi ditentukan oleh pengertian, pengaruh sikap, hubungan yang makin baik serta tindakan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.

Hal ini juga di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Situmorang (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja kepala SMK di Kota Medan ( $p_{43} = 0,211$ ), dan Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala SMK di Kota Medan ( $p_{53} = 0,259$ ), dan penelitian yang dilakukan oleh Fitiranto (2014) mengatakan dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh iklim organisasi, manajemen konflik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen guru smp/mts swasta di Kecamatan Bandar Mataram”. Dalam penelitiannya terdapat kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen guru sebesar 16,8%

### 5) Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif

Diperoleh koefisien jalur antara  $X_3$  dengan  $X_4$  yaitu  $\rho_{43} = 0,287$  dengan harga  $t_{hitung} = 7.729 > t_{tabel} = 1,918$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ). Pengaruh langsung proporsional dari variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Afektif ( $X_4$ ) sebesar 8,2%. Hal ini berarti bahwa 8,2% variasi skor Komitmen Afektif ( $X_4$ ) dapat dipengaruhi oleh Kompensasi ( $X_3$ ), sedangkan sisanya sebesar 91,8% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar Kompensasi ( $X_3$ ).

Guru yang berkerja untuk sekolah memiliki berbagai tujuan, tujuan utama dari keterlibatan guru yaitu memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Kompensasi yang diterima merupakan perhatian yang diberikan sekolah untuk para guru dimana itu merupakan transaksi antara sekolah dengan para gurunya, dimana sekolah membutuhkan guru dan memberi kompensasi atas jasa yang telah diberikan mereka, sedangkan guru memberikan tenaga, kompetensi, pikiran sikap, perilaku, kerja, dan kinerja yang diperlukan organisasi dengan mendapatkan kompensasi yang telah disepakati dengan kata lain keterlibatan dirinya terhadap sekolah. Komitmen afektif guru akan timbul dengan adanya keadaan pekerjaan (*job conditions*) dan penghargaan (*met expectation*). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru.

Hal ini juga di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh N.K Ishud (2016) dalam mendapati derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $55-2-1 = 52$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen dan satu adalah bilangan tetap). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk  $t$  tabel sebesar 2.007. Oleh karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $9.775 > 2.007$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kesejahteraan guru dengan komitmen afektif guru.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengajuan hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap Kompensasi di TK Kecamatan Medan Perjuangan.
2. Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kompensasi di TK Kecamatan Medan Perjuangan.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan.
4. Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan.
5. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan.

## 5. Daftar Pustaka

- Ambarita, Biner. 2013. *Manajemen Dalam Kisaran Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: RinekaCipta.
- Colquitt, Jasson A, Jeffery A. LePine, & Michael J.Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani, 2003. *Manajemen, Edisi 2*, BPFE Yogyakarta.
- Husnan, S dan Heidjrachman. 2002. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPEE.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Minarsih, dkk. 2016. “*Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru di SMA dan Smk Swasta Kecamatan Gondang Sragen)*.” Palembang: Universitas Sriwijay. (Internet Log.in)
- Manullang, M. 2008. *Manajemen personalia*. Jakarta : Aksara Baru
- Miner, J.B.1992. *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- E. Mulyasa, 2004. *Implementasi krikulum: Panduan pembelajaran KBK*. Bandung; Remaja Karya.
- Riduwan, 2011. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sudjana. 1996. *Metode statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sopiah. 2008 *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Ri Nomor 14 Tahn 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang No. 20 tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Pendidikan Nasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, H. 2008. *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo persada.