

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 1 PRABUMULIH SUMATERA SELATAN

Angraini Agustina ¹⁾
Nur Ahyani ²⁾
Pahlawan ³⁾

1) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang

2) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang

3) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang

E-mail: anggrainiagustina22@gmail.com

ABSTRACT

The results of good teacher performance cannot be separated from the size of the remuneration or compensation. There are many assumptions in society that the greater the compensation, the higher the job satisfaction. The aim of this research is to examine and analyze the effect of financial compensation and non-financial compensation on teacher performance. The method used in this research is a quantitative method. Data collection tools using observation, questionnaires, and documentation. Based on the research results that have been analyzed, it shows that the coefficient of determination (R Square) of financial compensation on teacher performance is 0.362, which means that there is an influence of financial compensation on teacher performance of 36.2%. And the coefficient of determination (R Square) value of non-financial compensation is 0.698, which means that there is an influence of non-financial compensation on teacher performance of 69.8%. And the coefficient of determination (R Square) value of financial compensation and non-financial compensation on teacher performance was 0.719, which means that there was an influence of financial compensation and non-financial compensation on teacher performance of 51.6%.

Keywords: *Financial Compensatio; Non-Financial Compensation; Teacher Performance*

ABSTRAK

Hasil kinerja guru yang baik tidak dapat dipisahkan dari besar kecilnya balas jasa atau kompensasi. Banyak anggapan di masyarakat bahwa semakin besar kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alat pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) kompensasi finansial terhadap kinerja guru sebesar 0,362 yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru sebesar 36,2%. Dan nilai koefisien determinasi (R Square) kompensasi non-finansial sebesar 0,698 yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru sebesar 69,8%. Serta didapat nilai koefisien determinasi (R Square) kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru sebesar 0,719 yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru sebesar 51,6%.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial; Kompensasi Non-Finansial; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tindakan memanusiakan manusia. Segala perilaku dan perlakuan berpegang pada hak dan kebutuhan manusia. Pendidikan yang paling dekat dengan kita adalah lingkup sekolah. Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Dalam hal ini Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus menjadi perhatian. Amirul Mukminin (2019:6) mengartikan MSDM sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek seperti posisi, pengadaan

rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Maka kita harus sangat memperhatikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam lingkup ini sumber daya manusia di lingkup ini adalah tenaga pendidik yangkup ini adalah tenaga pendidik yang menjadi tombak keberhasilan pendidikan. Sebuah organisasi tentu akan berhasil dengan adanya tenaga yang unggul dan kreatif, jika tenaga pendidik mempunyai kinerja unggul, tentu akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan target. Bila merujuk pada Undang-undang (UU) Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN merupakan faktor yang dibutuhkan guna meningkatkan mutu kinerja suatu

instansi. Selama ini instansi pemerintah belum memiliki pegawai yang kompeten, hal ini karena masih rendah tingkat kinerja serta masih sulit untuk mengukur kinerja di instansi pemerintah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di sekoah. Salah satunya adalah bentuk apresiasi atas kerja keras yang telah dilakukan. Apresiasi atau balas jasa berupa kompensasi. Banyak anggapan di masyarakat bahwa semakin besar kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Yusuf (2015:237) menyatakan “perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun”.

Hal di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:289) bahwa “sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan, dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Pengaturan kompensasi yang sesuai dan layak sangat diperlukan di suatu lembaga pendidikan. Meskipun faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang baik, atasan yang selalu memberi dorongan dan motivasi serta faktor lain juga saling memberi pengaruh. Akan tetapi balas jasa atau kompensasi di sini sebagai upaya memanusiaikan manusia.

Menurut hasil observasi yang peneliti lakukan, hal ini juga sejalan dengan fenomena yang ada di MAN 1 Prabumulih, diantara hal yang menjadi penyebab menurunnya kinerja guru. Adalah 1) karakteristik pekerjaan tidak

sesuai dengan kualifikasi guru contohnya guru sejarah mengampu mata pelajaran PKWU. 2) Ketika guru mengikuti kegiatan pelatihan jarang mensosialisasikan. 3) Terbatasnya fasilitas untuk menunjang pembelajaran seperti proyektor dan alat peraga. 4) Tidak adanya kompensasi pembuatan soal PTS ataupun soal PAS

Oleh sebab penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai salah satu upaya mencapai pendidikan yang berkualitas melalui keberadaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas pula. Fokus penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Guru Di Man 1 Prabumulih”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. Yang beralamat di Jalan Madrasah No. 97 Gunung Ibul Barat Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih. MAN 1 Prabumulih memiliki akreditasi A dengan 22 rombel kelas, yang terdiri dari 8 rombel kelas X, lalu 7 rombel kelas XI dan 7 rombel kelas XII. MAN 1 Prabumulih memiliki 2 jurusan yaitu jurusan IPA dan IPS. Dimana kelas XI dan XII menggunakan kurikulum 13 dan kelas X menggunakan kurikulum merdeka. Penelitian ini dilaksanakan dari September 2023 sampai dengan Desember 2023.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:22-23). Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan

statistik. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode dan jenis penelitian ini akan menggunakan penelitian Ex-Post Facto atau pengukuran setelah kejadian dan deskriptif korelasional. Penelitian Ex-Post Facto adalah penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi (Sukardi, 2019: 174).

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru ASN di MAN 1 Prabumulih yang berjumlah 44 Guru ASN. Sampel penelitian ini adalah sampling total, Sugiyono (2021:155) Sensus atau sampling total adalah teknik pegembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Selanjutnya Untuk mempermudah proses analisis, maka proses analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistics 26 For Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian Ex-Post Facto atau pengukuran setelah kejadian dan deskriptif korelasional. Ini akan menguji hipotesis untuk menunjukkan pengaruh atau hubungan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel X, yaitu variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2),

kemudian 1 variabel (Y) yaitu kinerja guru.

Pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan pengukuran menggunakan Angket (kuisisioner) dengan metode skala Likert. Setiap pernyataan yang disediakan bersifat positif dan memiliki skor rentang dari 1 s.d 5. Jumlah instrumen angket untuk variabel kompensasi finansial berjumlah 30 butir pernyataan, untuk instrumen angket variabel kompensasi non-finansial berjumlah 30 butir pernyataan, dan untuk instrumen angket variabel kinerja guru juga berjumlah 30 butir pernyataan. Angket ini diberikan kepada 44 orang responden yang merupakan Guru ASN di MAN 1 Kota Prabumulih.

Adapun data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket dideskripsikan dalam bentuk tabel data tabulasi yang terdiri dari jenis kelamin dan usia. Berikut data responden di MAN 1 Kota Prabumulih beserta nilai persentase:

1	Sekolah	Jumlah	Persentase
.	Laki-laki	13	30%
.	Perempuan	31	70%
.	Total	44	100%
2	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
.	ASN PNS	31	72%
.	ASN PPPK	13	28%
.	Total	44	100%
3	Status Sertifikasi	Jumlah	Persentase
.	Sertifikasi	27	63%
.	Non Sertifikasi	17	37%
.	Total	44	100%

Sumber: Olah Data Peneliti

Setelah angket dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan alat pengumpul data, kemudian peneliti menyebarkan angket tersebut ke seluruh responden penelitian sebanyak 44 orang responden. Instrumen angket penelitian dari ketiga variabel yang disebarakan berjumlah 76 pernyataan Penyebaran angket kepada responden penelitian dilakukan pada bulan September sampai dengan bulan Oktober 2023.

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Prabumulih

Setelah dilakukan penyebaran angket didapat nilai rata-rata pada setiap indikator variabel sebagai berikut:

No.	Indikator Variabel Kompensasi Finansial	Rata-rata Total Skor
1.	Gaji/Upah	4,35
2.	Tunjangan	4,42
3.	Insentif	4,05
Rata-Rata Akhir		4,27

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel kompensasi finansial untuk indikator gaji/upah, tunjangan, dan insentif di dapat sebesar 4,27 yang berarti bahwa kompensasi finansial dari indikator gaji/upah, tunjangan, dan insentif berada dalam kategori **sangat baik** pada interval 4,20-5,00. Ketentuan kategori ini berdasar teori Sudjana (2015:32) melalui interval dan kategori nilai sebagai berikut:

No.	Interval	Kategori
1	1,00-1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80-2,59	Tidak Baik
3	2,60-3,39	Cukup Baik
4	3,40-4,19	Baik
5	4,20-5,00	Sangat Baik

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis apakah antar variabel saling memiliki hubungan dan seberapa jauh keterhubungan diantaranya. Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis dari pengujian koefisien regresi linear sederhana variabel kompensasi finansial (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.313	15.752		1.797	.079
	Kompensasi Finansial (X1)	1.112	.228	.602	4.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan table di atas, untuk mencari nilai t tabel dapat ditentukan dengan cara: $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $44-2-1 = 41$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independent). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk ttabel sebesar 2,019 (data distribusi T terlampir). Berdasarkan penjelasan di atas di ketahui thitung = 4,881 dan ttabel = 2,019 di mana thitung > ttabel yang berarti H_0 diterima atau dengan kata lain **secara parsial ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru.**

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru dilakukan uji koefisien determinasi sebagai berikut;

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.347	12.134

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel dari output olah Data SPSS 26 tentang uji Koefisien Determinasi di atas diketahui besarnya nilai hubungan (R) sebesar 0,602 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,362 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas kompensasi finansial terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar 36,2%. Hal ini **berarti menunjukkan tingkat hubungan yang rendah.**

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi finansial belum cukup baik dalam meningkatkan kinerja para gurunya. Namun ada beberapa temuan juga yang menunjukkan kompensasi finansial di MAN 1 Prabumulih perlu di perhatikan lagi seperti pembayaran tunjangan yang terkadang terdapat hambatan. Jika tunjangan diberikan tepat waktu tentu akan meningkatkan semangat guru. Faktor lainnya yaitu adalah insentif, dimana kurangnya pemberian bonus kepada guru apabila guru tersebut mendapatkan prestasi ataupun menyelesaikan pekerjaan diluar jam pembelajaran.

Pemberian kompensasi finansial yang berupa gaji dan tunjangan yang diberikan secara adil dan layak dapat memberikan dampak pada kinerja guru di MAN 1 Prabumulih. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Riva'i (2006:249) yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja seberapa jauh pekerjaannya

secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya".

2. Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Prabumulih

Data statistik untuk variabel kompensasi non-finansial dapat diketahui melalui tabel berikut:

Statistics		
Kompensasi Non-Finansial		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		112.61
Std. Error of Mean		2.083
Median		114.50
Mode		104
Std. Deviation		13.818
Variance		190.940
Skewness		-1.373
Std. Error of Skewness		.357
Kurtosis		3.029
Std. Error of Kurtosis		.702
Range		67
Minimum		63
Maximum		130
Sum		4955
Percentiles	10	99.00
	25	104.00
	50	114.50
	75	122.75
	90	128.50

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan olah data yang termuat dalam tabel statistik di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata kompensasi non-finansial sebesar 112.61. Standar error 2.083, median sebesar 114.50, modus sebesar 104, standar deviasi sebesar 13.818, data varian sebesar 190.940 dengan range sebesar 67, nilai minimum kompensasi non-finansial sebesar 63 dan nilai maksimum kompensasi non-finansial

sebesar 130 dengan total keseluruhan nilai sebesar 4955.

Distribusi frekuensi variabel kompensasi non-finansial dibagi menjadi 3 indikator yaitu karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan fleksibilitas waktu. Berikut ini hasil penghitungan rata-rata nilai akhir variabel kompensasi non-finansial:

No.	Indikator Variabel Kompensasi Finansial	Rata-Rata Total Skor
1	Karakteristik Pekerjaan	4,50
2	Lingkungan Kerja	4,53
3	Fleksibilitas Waktu	4,26
	Rata-Rata akhir	4,43

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel kompensasi non-finansial untuk indikator karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan fleksibilitas waktu di dapat sebesar 4,43 yang berarti bahwa kompensasi non-finansial dari indikator karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan fleksibilitas waktu berada dalam kategori **sangat baik** pada interval 4,20-5,00.

Kemudian pengujian dilakukan pada hipotesis dari pengujian koefisien regresi linear sederhana variabel kompensasi non-finansial (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.435	10.444		.233	.817

Kompensasi Non-Finansial (X2)	.908	.092	.836	9.861	.000
-------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan table di atas, Untuk mencari nilai t tabel dapat ditentukan dengan cara: $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $44-2-1 = 41$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independent). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,983 (data distribusi T terlampir). Berdasarkan penjelasan di atas di ketahui thitung = 9,861 dan t tabel = 2,019 di mana thitung > t tabel yang berarti H_0 diterima atau dengan kata lain **secara parsial ada pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru.**

Terkhir dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru di MAN 1 Prabumulih. Didapat hasil sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.691	8.343

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non-Finansial

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel dari output olah Data SPSS 26 tentang uji Koefisien Determinasi di atas diketahui besarnya nilai hubungan (R) sebesar 0,836 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,698 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas kompensasi non-finansial terhadap variabel terikat

kinerja guru sebesar 69,8%. Hal ini **berarti menunjukkan tingkat hubungan yang kuat.**

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi non-finansial sudah baik dalam meningkatkan kinerja para gurunya. Lingkungan yang baik ini dapat dilihat dari hubungan yang terjalin baik antar guru yang ada di MAN 1 Prabumulih, tidak hanya itu lingkungan yang bersih dan jauh dari polusi membuat proses mengajar menjadi jauh lebih berkualitas, sehingga mampu meningkatkan hasil kinerja dari guru di MAN 1 Prabumulih. Sarana dan prasarana serta pencahayaan ruang yang baik juga menunjang proses belajar mengajar yang berkualitas, efektif dan efisien. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Dea (2022:16) Kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan terbukti dapat mempengaruhi kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Prabumulih

Data statistik untuk variabel kinerja guru dapat diketahui melalui tabel berikut:

Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		104.68
Std. Error of Mean		2.263
Median		108.00
Mode		115 ^a
Std. Deviation		15.013
Variance		225.385
Skewness		-1.348
Std. Error of Skewness		.357
Kurtosis		2.200
Std. Error of Kurtosis		.702
Range		66

Minimum	54	
Maximum	120	
Sum	4606	
Percentiles	10	91.50
	25	95.25
	50	108.00
	75	116.00
	90	120.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan olah data yang termuat dalam tabel statistik di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) kinerja guru sebesar 134.17 dengan kategori tinggi. Standar error 0.914, median sebesar 131, modus sebesar 150, standar deviasi sebesar 9.453, data varian sebesar 89.368 dengan range sebesar 36, nilai minimum kinerja guru sebesar 114 dan nilai maksimum kinerja guru sebesar 150 dengan total keseluruhan nilai sebesar 14356.

Berikut ini tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru setelah dilakukan penghitungan dan endapatkan nilai rata-rata akhir variabel kinerja guru. Variabel dibagi menjadi 3 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu.

No.	Indikator Variabel Kompensasi Finansial	Rata-Rata Total Skor
1	Kualitas	4,36
2	Kuantitas	4,31
3	Ketepatan Waktu	4,38
	Rata-Rata akhir	4,35

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel kinerja guru untuk indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu di dapat sebesar 4,35 yang berarti bahwa kinerja guru dari

indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu berada dalam kategori **sangat baik** pada interval 4,20-5,00. Sehingga kemudian didapat hasil akhir data statistik Variabel X1, X2, dan Y berikut ini:

No.	Variabel	Rata-Rata Total Skor
1	Kompensasi Finansial	4,27
2	Kompensasi Non-Finansial	4,43
3	Kinerja Guru	4,35
	Rata-Rata akhir	4,35

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.706	8.143

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non-Finansial, Kompensasi Finansial

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan kinerja guru di dapat sebesar 4,35 yang berarti bahwa kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan kinerja guru berada dalam kategori **sangat baik** pada interval 4,20-5,00. Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis uji F secara simultan (bersama). Berikut adalah hipotesis dari pengujian koefisien regresi linear berganda variabel bebas kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6973.059	2	3486.529	52.584	.000 ^b
Residual	2718.487	15	181.231		
Total	9691.545	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non-Finansial, Kompensasi Finansial

Sumber: Olah Data SPSS 26

Setelah dianalisis diketahui $f_{hitung} = 52,584$ dan $f_{tabel} = 3,22$ (data distribusi F terlampir). Jadi $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang berarti H_0 diterima atau dengan kata lain **ada pengaruh signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama terhadap kinerja guru.**

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non-finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji tersebut adalah:

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan dari tabel output olah Data SPSS 26 tentang uji Koefisien Determinasi variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y di atas diketahui besarnya nilai hubungan (R) sebesar 0,848 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,719 yang berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar 51,6%. Hal ini berarti **menunjukkan tingkat hubungan yang kuat.**

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial di MAN 1 Prabumulih sudah baik, sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial adalah hal yang seharusnya guru dapatkan dengan layak karena bila seorang guru mendapatkan kesejahteraan baik finansial maupun lingkungan tentu akan meningkatkan

semangat kerja yang berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar di dalam kelas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Guru sebesar 36,2%.
2. Ada pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru sebesar 69,8%.
3. Ada pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru sebesar 51,6%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada keluarga saudara serta teman-teman yang sudah membantu memberikan dukungan dan support agar selesainya artikel yang di buat oleh penulis ini, semoga apa telah di buat dapat menjadi ilmu untuk semua yang membaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Mukminin, Amirul. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia.