

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini, persaingan yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain menuntut bangsa Indonesia agar mampu bekerja lebih efisien, efektif dan lebih kompetitif. Karena dalam era globalisasi seluruh bangsa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Karena itu, mau tidak mau bangsa Indonesia harus secepatnya melakukan perubahan kearah yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas melalui pendidikan. Lembaga pendidikan khususnya sekolah dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia.

Masa depan sebuah sekolah sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang ada di sebuah lingkungan sekolah. Untuk meraih masa depan sekolah yang lebih baik, seharusnya setiap personalia sekolah saling bersinergi, bekerjasama dan sama-sama bekerja dengan penuh keikhlasan untuk mewujudkan masa depan sekolah yang lebih baik, lebih mencerahkan dan lebih mencerdaskan kehidupan bangsa (Sukardi, 2001) Untuk mewujudkan keberhasilan pengelolaan pendidikan memerlukan adanya dukungan dari semua komponen, mulai dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan sekolah, keberadaan kinerja tenaga kependidikan sekolah dipandang memiliki kontribusi dalam menunjang keberhasilan pengelolaan pendidikan (Karsono, 2005)

Penempatan kinerja tenaga kependidikan sekolah seharusnya benar-benar mempertimbangkan mutu, kemampuan, kecakapan, atau keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka di bidangnya masing-masing. Diharapkan tenaga kependidikan sekolah benar-benar tenaga profesional di bidangnya, seperti profesional di bidang manajemen perpustakaan, profesional di bidang manajemen keuangan sekolah, profesional di bidang kearsipan, profesional di bidang teknologi informatika

komputer. Dan penempatan tenaga profesional di lingkungan tata usaha (Rahman, 2009)

Dalam mengoptimalkan kemampuan dari kinerja tenaga kependidikan sekolah maka dibutuhkan faktor-faktor pendukung yaitu dengan memperhatikan kesejahteraannya yang berupa kompensasi atau imbalan atas pekerjaannya. Menurut (Prawirosentono, 2014) mengemukakan bahwa: “Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai berupa pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap *fringe benefit* seperti asuransi dan rekreasi.”

Berdasarkan pengamatan masalah yang telah dilakukan penelitian di MTs se-Kabupaten Bekasi menemukan beberapa permasalahan di lapangan terkait Kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial dan kinerja tenaga kependidikan yang terjadi pada saat ini ialah kesejahteraan tenaga kependidikan sekolah masih kurang diperhatikan, dalam bentuk kompensasi nonfinansial salah satunya fasilitas sekolah yang seharusnya lengkap seperti laboratorium dan perpustakaan maupun fasilitas lain yang berkaitan dengan tenaga kependidikan menjadi masalah prioritas tersendiri karena bagaimana tenaga kependidikan dapat bekerja secara baik jika tidak adanya fasilitas pendukung tersebut, karena fasilitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan urusan pekerjaan, sebab ketepatan dalam menggunakan fasilitas secara baik efisien dan efektif, maka hasil dari pada proses pengelolaan akan semakin baik. Tata kelola merupakan elemen dari bidang manajemen. Seperti dikutip dari (Irawan,2019) bahwa praktik manajemen dan organisasi terdapat dalam suatu bidang manajemen. Maka dari itu fasilitas sangat berpengaruh terhadap tenaga pendidikan. Keadaan yang seperti inilah jika dibiarkan akan menjadikan suatu organisasi menjadi tidak efektif membuat lingkungan kerja yang tidak nyaman dan terlihat buruk dimata masyarakat.

Menurut (Damayanti, 2013) mengemukakan definisi kompensasi sebagai berikut: “Kompensasi adalah imbalan jasa yang diterima pegawai karena pegawai tersebut memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi mencakup gaji, upah, perumahan, pakaian, kendaraan, tunjangan pangan, tunjangan istri dan tunjangan lainnya, asuransi kesehatan, asuransi kerja, dsb”.

Sejalan dengan pengertian kompensasi di atas, tujuan diberikannya kompensasi menurut (Juliandiny, 2016) adalah “Memperoleh personalia yang Qualified, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan-peraturan legal”.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal penting untuk menghasilkan efektivitas kerja pegawai yang positif, dan efektivitas kerja dapat diukur dari hasil kerja dengan tujuan bahwa kompensasi nonfinansial di rasa lebih memberikan pengaruh terhadap kinerja karena berhubungan dengan kepuasan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja, dibanding dengan kompensasi finansial yang pada dasarnya segala sesuatu yang berhubungan dengan uang sudah tetap dan tidak bisa dirubah lagi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Kontribusi Pemberian Kompensasi Nonfinansial Dan Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian Di Mts Se-Kabupaten Bekasi)”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kontribusi Pemberian Kompensasi Nonfinansial Bagi Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana Hubungan Antara Kontribusi Pemberian Kompensasi Nonfinansial Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi?

## **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mendeskripsikan Pemberian Kompensasi Nonfinansial Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi
2. Untuk Mengetahui Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi
3. Untuk Menganalisis Hubungan Antara Kontribusi Pemberian Kompensasi Nonfinansial Dan Hubungannya Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi

## **D. Manfaat Penelitian**

Dari setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Dengan dilakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Kontribusi Pemberian Kompensasi Nonfinansial Dan Hubungannya Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian di MTs se-Kabupaten Bekasi)” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang manajemen pendidikan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran atau ide untuk mengembangkan teori-teori mengenai kompensasi serta kinerja tenaga kependidikan saat ini serta pengaruh diantara keduanya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial terhadap kinerja tenaga kependidikan.
- b. Bagi tenaga kependidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refleksi untuk peningkatan kinerjanya.
- c. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan pemberian kompensasi khususnya yang berkaitan dengan kepuasan yang diterima pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis.

**E. Kerangka Berpikir**

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir akan menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimana kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial dengan kinerja tenaga kependidikan. Untuk itu akan dijelaskan bagaimana kerangka berfikir sebagai berikut:

Menurut (Komara, 2016) mengemukakan bahwa Pemberian kompensasi kepada para tenaga kependidikan yang bekerja di suatu organisasi atau lembaga pendidikan ditujukan untuk mendukung efektivitas kerja pegawai yang diharapkan dimasa yang akan datang dan dapat meningkatkan efektivitas kerja terutama dalam mencapainya tujuan dari organisasi lembaga pendidikan tersebut.

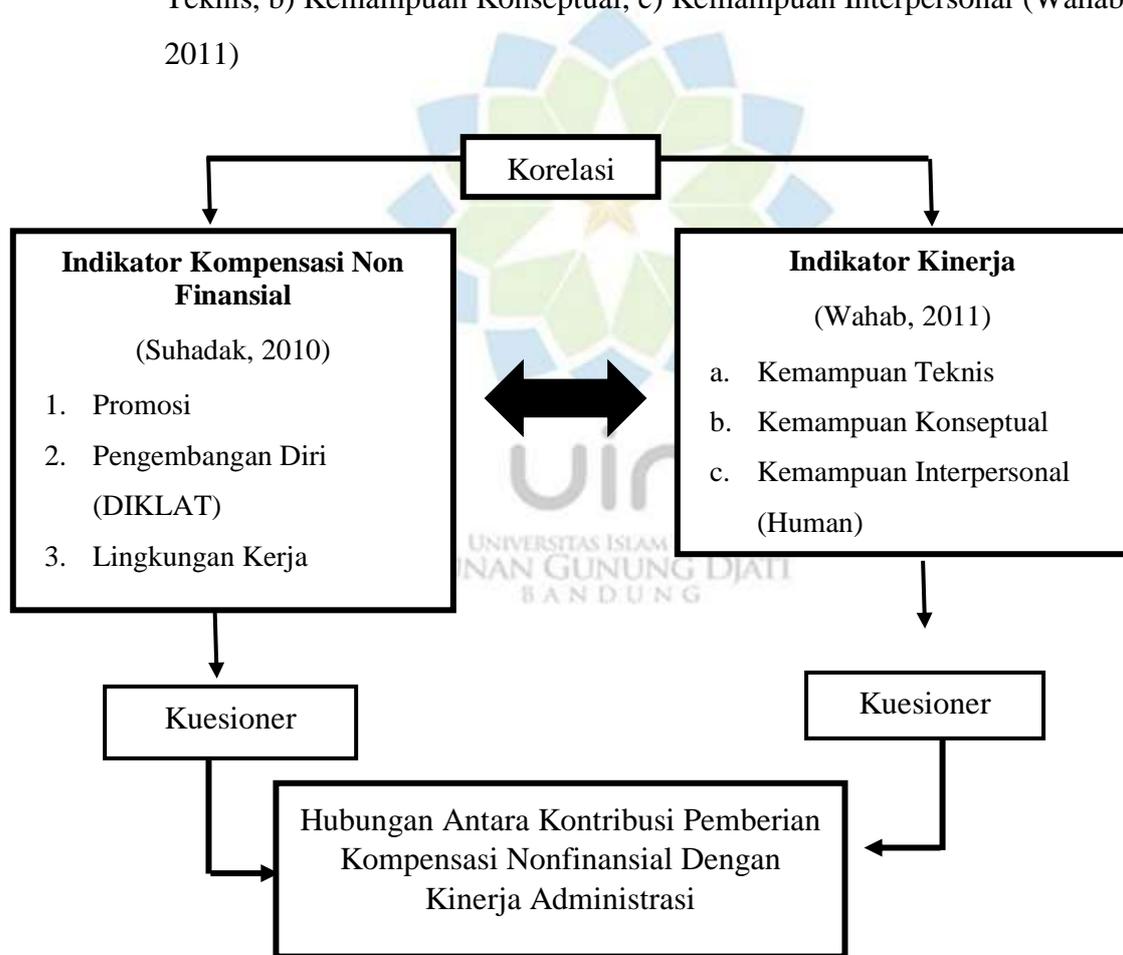
Dengan demikian, adanya kompensasi diharapkan tenaga kependidikan yang ada di sekolah akan mampu bekerja secara efektif. Selain itu, dengan adanya tenaga profesional di lingkungan tenaga kependidikan sekolah diharapkan dapat semakin memacu peningkatan mutu manajemen pendidikan di sekolah (Indrawan & Widjanarko, 2020)

Mutu tenaga kependidikan sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi, karena tugas mereka membantu proses belajar mengajar, urusan kesiswaan, kepegawaian, peralatan sekolah, urusan infrasturcture sekolah, keuangan, bekerja di laboratorium, perpustakaan dan hubungan masyarakat. Pada pelaksanaan kegiatan pendidikan tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang direncanakan untuk dilaksanakan, maka dari itu para kinerja tenaga kependidikan harus diberikan kompensasi atau imbalan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya agar mengacu motivasi kerja para pegawai (Mulyasa, 2007)

Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan memberikan semangat dan pengaruh yang positif pada jasa pelayanan, dan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka akan memberikan pengaruh yang negatif yaitu mengakibatkan motivasi produktivitas kerja dan kepuasan kerja yang menurun yang juga akan mempengaruhi jasa pelayanan pegawai terhadap organisasi. Dari jasa pelayanan pegawai hasil akhirnya akan berakibat pada efektivitas kerja organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan adanya kompensasi nonfinansial yang adil bagi setiap pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial ( $x$ ). Kompensasi nonfinansial dilihat dari promosi, peluang promosi, pengembangan karir bagi pegawai, pengembangan diri DIKLAT, dan lingkungan kerja dimana pemberian kompensasi non finansial akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan yang terlihat dari tugas keprofesionalannya (Suhadak, 2010)

Sedangkan variabel terkait dalam penelitian ini kinerja tenaga kependidikan (y). Secara sederhana kinerja merupakan unjuk kerja dari hasil suatu proses pekerjaan. Sebagaimana menurut (Sedamayanti, 2010) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan. Kinerja dan prestasi kerja sama-sama menunjukkan *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan penampilan kerja. Adapun indikator-indikator variabel kinerja (y) diambil dari a) Kemampuan Teknis, b) Kemampuan Konseptual, c) Kemampuan Interpersonal (Wahab, 2011)



Gambar 1. 1 Indikator Kerangka Berfikir

## F. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis yakni merupakan jawaban sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk terhadap masalah yang telah diajukan oleh peneliti, yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah, sehingga hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima. Hipotesis dalam penelitian ini ialah ada hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan pada *Hubungan Antara Kontribusi Pemberian Kompetensi Nonfinansial Dan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Hipotesis penelitian tersebut dapat disusun menjadi  $H_a$  dan  $H_0$  sebagai berikut:

$H_a$  = Adanya hubungan kontribusi yang signifikan antara pemberian kompensasi nonfinansial terhadap kinerja tenaga kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi.

$H_0$  = Tidak ada kontribusi yang signifikan antara pemberian kompensasi nonfinansial terhadap kinerja tenaga kependidikan di MTs se-Kabupaten Bekasi.

## G. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial dengan kinerja tenaga kependidikan. Beberapa penelitian mengenai hubungan antara kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial dengan kinerja tenaga kependidikan telah banyak dilakukan, berikut diantaranya hasil peneliti yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. (Shaftani, 2010) yang membahas tentang “Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru Madrasah Aliyah Kota Palembang” Dari keterangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil thitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau ( $2,68 > 2,02$ ) dengan kontribusi

kompensasi terhadap kinerja adalah 13%. Sementara uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson menghasilkan korelasi  $\hat{r} = 48,58 + 0,40$ . Hal ini mengindikasikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya, demikian juga sebaliknya.

Perbedaan dengan penelitian ini ialah menggunakan variabel dengan tema yang sama yaitu kompensasi namun dengan sub bahasan berbeda, manajerial kepada kepala sekolah dan variabel Y pada kinerja inofatif guru sedangkan peneliti berfokus kepada kinerja tenaga kependidikan.

2. (Absal, 2010) yang membahas tentang “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri 16 Makassar” Kesimpulan dari penelitian judul di atas yaitu, berdasarkan teknik analisis data statistik deskriptif penerapan kompensasi di SMA Negeri 16 Makassar berada kategori tinggi, dan gambaran kinerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri 16 Makassar juga berada dikategori tinggi. Berdasarkan teknik analisis data statistik inferensial yang dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri 16 Makassar. Ditemukan nilai hitung 2,804 dengan nilai signifikansi taraf sebesar 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,804 > 1,782)$ ), yang ketentuannya, bila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dan dari hasil analisa data  $t_{hitung} > t_{tabel}$  itu berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga administrasi di sekolah SMA Negeri 16 Makassar.

Perbedaan dengan penelitian ini ialah dimana peneliti berfokus kepada kompensasi sedangkan peniliti berfokus kepada kompensasi nonfinansial

3. (Irmawati, 2009) yang melakukan penelitian “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap

Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Pamulang Tangerang” Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil variabel kompensasi mempunyai nilai signifikan 0,000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yang artinya bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan. Sementara kontribusi kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah 22,70% sedangkan perubahan kinerja atas kompensasi adalah  $\hat{y} = 29,710 + 0,792X_2$ .

Perbedaan dengan penelitian ini ialah menggunakan variabel dengan tema yang sama yaitu kompensasi namun dengan sub bahasan berbeda, manajerial kepada kepala sekolah dan variabel Y pada kinerja tenaga kependidikan.

4. (Rahmawati, 2015) “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu” Tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi secara bersamaan dan sebagian mempengaruhi profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu. Juga tidak ada perbedaan profesionalisme di kalangan guru yang mengajar mata pelajaran normatif, adaptif dan produktif di SMK Negeri 3 Palu.

perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi yang dibahas di penelitian Sri Rahmawati tersebut sedangkan variabel yang penulis bahas lebih memfokuskan pada kompensasi nonfinansial.

5. (Syafaruddin, 2017) melakukan penelitian tentang Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cibuni-Pagedangan. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung sebesar 0,46 dan termasuk dalam kategori sedang atau cukup (nilai r hitung pada

rentang 0,40 – 0,69) dengan nilai KD sebesar 21,16 %. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru dan pemberian kompensasi memberikan kontribusi yang sedang dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Dengan demikian salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

6. (Alisyha, 2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa kompetensi yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 61 %. Kinerja guru honorer yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 63, 63 %. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja guru honorer dilihat dari hasil penilaian 33 responden dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5 %. Jadi kontribusi kompensasi terhadap guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,87 > 2,42$  sehingga variable X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Perbedaan dengan penelitian ini ialah dimana peneliti berfokus kepada kompensasi sedangkan peneliti berfokus kepada kompensasi nonfinansial.

7. (Karsiman, 2013), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara. Hasil Penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil Result for Inner Weight yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,806 dengan nilai sebesar 28,00 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,9871).

Perbedaan dengan penelitian ini ialah dimana peneliti berfokus kepada kompensasi sedangkan peneliti berfokus kepada kompensasi nonfinansial dan terdapat perbedaan didalam variabel Y yaitu kinerja pegawai negeri sipil sedangkan peneliti fokus pada kinerja tenaga kependidikan.

8. (Fakhriyyah, 2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat pada pengujian statistik (uji T), hasil nilai sebesar 3,849 dan sebesar 2,120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan kriteria pengujian jika  $>$  dan jika Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga hasilnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Kemudian pada pengujian statistik melalui uji regresi linear diperoleh dari perhitungan untuk komponen  $a = 8,068$  dan  $b = 0,727$ , sehingga persamaan regresi  $\hat{Y} = 8,068 + 0,727 X$ . Dari persamaan regresi linear tersebut dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,068 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 8,068. Dalam uji regresi linear sederhana yaitu  $a =$  angka konstan dari Unstandardized Coefficients nilainya sebesar 8,068, dan  $b =$  angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,727. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kompensasi (X), maka Kinerja Guru Nonsertifikasi (Y) akan meningkat sebesar 0,727. Serta nilai R Square sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi

Mulia Ciledug Tangerang dipengaruhi oleh Kompensasi, dan sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain

Perbedaan dengan penelitian ini ialah dimana peneliti berfokus kepada kompensasi sedangkan peneliti berfokus kepada kompensasi nonfinansial terdapat perbedaan didalam variabel Y yaitu kinerja guru nonsertifikasi sedangkan peneliti fokus pada kinerja tenaga kependidikan.

9. (Aprijon, 2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa kontribusi variable bebas terhadap perubahan variable terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variable lain.

Perbedaan dengan penelitian ini ialah dimana peneliti berfokus kepada kompensasi sedangkan peneliti berfokus kepada kompensasi nonfinansial terdapat perbedaan didalam variabel Y yaitu kinerja guru sedangkan peneliti fokus pada kinerja tenaga kependidikan.

10. (Dhendi, 2014) Pengaruh pemberian kompensasi nonfinansial terhadap kinerja guru smp negeri se-kecamatan Bantul Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pemberian kompensasi non finansial di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) sebesar 78,17%, serta aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. (2) kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara

keseluruhan berada pada kategori sangat baik, yaitu dengan skor persentase sebesar 92,13%, yang meliputi aspek perencanaan pembelajaran sebesar 93,3%, aspek pelaksanaan pembelajaran sebesar 90,8%, dan aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian sebesar 92,3%. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul, hal ini ditunjukkan oleh harga pada taraf kesalahan sebesar 5% yaitu  $6.208 > 1.67$  dengan  $n=63$ , dengan harga R sebesar 0.622 dan sebesar 0,387, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan 61,3% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Perbedaan dengan penelitian ini ialah menggunakan variabel dengan tema yang sama yaitu kompensasi nonfinansial namun dengan sub bahasan berbeda, manajerial kepada kepala sekolah dan variabel Y pada kinerja guru sedangkan peneliti berfokus kepada kinerja tenaga kependidikan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun dalam penelitian tersebut belum dijelaskan mengenai besarnya pengaruh dari masing-masing jenis kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu dalam penelitian ini lebih difokuskan pada seberapa besar pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja tenaga kependidikan.