



Pengaruh Kompensasi, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMK Negeri Gombang Kebumen

Shelly Pratiwi¹, Irfan Helmy²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

shellypratiwi270@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: October 28th 2021

Accepted: November 4th 2021

Published: December 17th 2021

Kata Kunci:

Kompensasi, Person Job Fit, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru. Penelitian ini mengambil sampel 38 guru SMK N 1 Gombang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, dimana seluruh guru tidak tetap SMK N 1 Gombang dijadikan sebagai sampel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS versi 25. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,570 artinya 57% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik dan 43% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik.

Pendahuluan

Di dalam dunia pendidikan, kinerja guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang diharapkan mempunyai kualitas sumber daya manusia seiring dengan perkembangan zaman. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, biaya, dan sebagainya kurang begitu berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas, 2008: 1).

SMK N 1 Gombang merupakan salah satu sekolah kejuruan terbaik di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. SMK N 1 Gombang beralamat di Jalan Wilis No.15, Wero, Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. SMK kejuruan ini memiliki 5 paket keahlian yaitu teknik pemesinan, teknik kendaraan ringan, teknik sepeda motor, teknik komputer dan jaringan serta multimedia. SMK Negeri 1 Gombang memiliki visi menjadi

SMK unggul dan inovatif yang berpilar pada Imtak, Iptek, Keteladanan, Budaya dan Nasionalisme, juga memiliki misi mengintegrasikan nilai-nilai religius dan sosial dalam pembelajaran, menyelenggarakan pembelajaran ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang berkualitas sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, menjadi pelopor dan rujukan dalam pengelolaan pendidikan yang partisipatif, jujur, profesional, transparan, dan akuntabel, turut serta melestarikan dan mengembangkan budaya lokal, nasional, lingkungan, dan etos kerja dan membangun dan mengembangkan karakter, patriotisme, dan nasionalisme. Untuk mencapai visi misi tersebut, SMK Negeri 1 Gombong membutuhkan kinerja yang baik dari para guru.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja guru di SMK N 1 Gombong ini mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan berdampak kepada siswa maupun orang tua siswa. Guru Tidak Tetap (GTT) juga memiliki kedudukan yang sangat vital disekolah karena keberadaan Guru Tidak Tetap (GTT) sangat membantu sekolah. Mayoritas Guru Tidak Tetap (GTT) adalah mereka yang mampu menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) sesuai dengan perkembangan zaman. Maka dari itu, Guru Tidak Tetap (GTT) harus benar-benar kompeten dibidangnya dan juga dituntut mengabdikan secara profesional.

Berdasarkan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong mempunyai kinerja yang cukup baik, seperti : membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai jadwal karena itu merupakan kewajiban semua guru, aspek pembelajaran yang baik meliputi: penguasaan materi pelajaran, pendekatan atau strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar atau media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar, dan penguasaan bahasa, serta selalu meningkatkan kemampuan akademik dan non akademik untuk para siswa. Akan tetapi, saat pandemi perlu ada peningkatan kinerja dari para Guru Tidak Tetap (GTT) diantaranya harus menguasai teknologi, lebih berperan dalam mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan peserta didiknya, serta lebih berkorban waktu dan tenaga untuk mengajar secara *daring*.

Berdasarkan supervisi terbaru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, kinerja para Guru Tidak Tetap (GTT) selama pandemi tidak mengalami penurunan walaupun ada peningkatan kinerja disertai *Work From Home* (WFH). Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan para siswa mendapatkan nilai yang cukup baik walaupun proses belajar mengajarnya secara *daring*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT), yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi atau imbalan jasa dapat berupa uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru. Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong mempunyai kompensasi yang cukup baik. Hal itu ditandai dengan gaji Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong yang besarnya diatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Jumlah tersebut sudah termasuk potongan-potongan dalam elemen gaji. Dengan besarnya gaji diatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tersebut, kompensasi dapat mendukung kinerja dari Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Selain kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT), yaitu *person job fit*. *Person job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan

pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong memiliki *passion* mengajar yang tinggi. Ketika mengajar menjadi *passion*, mengajar bukan sekedar rutinitas pekerjaan, tetapi suatu panggilan hati atau panggilan jiwa yang secara emosional menyenangkan untuk dilakukan. Tentu hal tersebut akan menimbulkan dampak positif kepada kinerja guru tersebut. Selain itu, kesesuaian jenjang pendidikan dengan pekerjaan juga mempengaruhi kinerja seorang guru. Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong mayoritas adalah lulusan Sarjana Pendidikan dan mengajar beberapa mata pelajaran umum maupun kejuruan. Kesesuaian latar pendidikan tersebut mendukung kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) khususnya dalam penguasaan materi pada saat mengajar.

Selain kompensasi dan *person job fit*, yang mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong merasa nyaman dengan hubungan dan kerjasama yang terjalin karena mayoritas Guru Tidak Tetap (GTT) adalah alumni yang telah mengenal guru - guru yang sekarang menjadi rekan kerjanya dan juga lingkungan sekolahnya. Dalam hal ini secara tidak langsung kinerja guru akan lebih optimal dan mendukung proses belajar mengajar sehingga tercipta lingkungan kerja non fisik yang baik.

Metode

Penelitian ini mengambil sampel 38 guru SMK N 1 Gombong. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, dimana seluruh guru tidak tetap SMK N 1 Gombong dijadikan sebagai sampel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong yang berjumlah 38 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *sensus* karena seluruh Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong yang berjumlah 38 orang diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang kompensasi, *person job fit*, lingkungan kerja non fisik dan kinerja sesuai dengan tujuan penelitian. Studi pustaka atau tinjauan literatur yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis statistik

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum SMK Negeri 1 Gombang

SMK N 1 Gombang merupakan salah satu sekolah kejuruan terbaik di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. SMK N 1 Gombang beralamat di Jalan Wilis No.15, Wero, Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. SMK kejuruan ini memiliki 5 paket keahlian yaitu teknik pemesinan, teknik kendaraan ringan, teknik sepeda motor, teknik komputer dan jaringan serta multimedia.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 38 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-Laki	29	76,3%
Perempuan	9	23,7 %
Total	38	100%

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-1 diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 29 orang atau 76,3% dan responden perempuan berjumlah 9 orang atau 23,7% dari total 38 responden. Data ini menginformasikan bahwa responden mayoritas berjenis kelamin laki - laki ditandai dengan prosentase sebesar 76,3%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
25 - 30 Tahun	12	31,6%
31 - 35 Tahun	11	28,9%
36 - 40 Tahun	12	31,6%
41 - 45 Tahun	3	7,9%
> 45 Tahun	0	0%
Total	38	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-2 diketahui bahwa responden dengan usia 25 - 30 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 31,6%. Responden dengan usia 31 - 35 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 28,9%. Responden dengan usia 36 - 40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 31,6%. Responden dengan usia 41 - 45 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 7,9%. Responden dengan usia > 45 tahun berjumlah 0 atau sebesar 0%. Data ini menginformasikan bahwa responden mayoritas berusia 25 - 30 tahun dan 36 - 40 tahun ditandai dengan prosentase yang sama yaitu sebesar 31,6%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
S1	37	97,4%
S2	1	2,6%
Total	38	100%

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-3 Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 37 orang atau sebesar 97,4%. Responden dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6%. Data ini menginformasikan bahwa responden mayoritas berpendidikan S1 (Sarjana) ditandai dengan prosentase sebesar 97,4%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sutrisno (2004) uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = N - 2$, dimana :

$df = \text{degree of freedom} ; N = \text{sampel}$

$df = 38 - 2 = 36$, diperoleh $r_{tabel} = 0,3202$

Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	KET
X1.1	0,660	0,3202	0,000	Valid
X1.2	0,628	0,3202	0,000	Valid
X1.3	0,550	0,3202	0,000	Valid
X1.4	0,479	0,3202	0,002	Valid
X1.5	0,548	0,3202	0,000	Valid
X1.6	0,423	0,3202	0,008	Valid

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV- 4 diatas, diketahui bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3202) sehingga semua item pernyataan pada kuesioner untuk variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Person Job Fit

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	KET
X2.1	0,633	0,3202	0,000	Valid
X2.2	0,809	0,3202	0,000	Valid
X2.3	0,755	0,3202	0,000	Valid
X2.4	0,860	0,3202	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-5 diatas, diketahui bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3202) sehingga semua item pernyataan pada kuesioner untuk variabel *person job fit* dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	KET
X3.1	0,323	0,3202	0,048	Valid
X3.2	0,391	0,3202	0,015	Valid
X3.3	0,439	0,3202	0,006	Valid
X3.4	0,729	0,3202	0,000	Valid
X3.5	0,768	0,3202	0,000	Valid
X3.6	0,463	0,3202	0,003	Valid
X3.7	0,729	0,3202	0,000	Valid
X3.8	0,808	0,3202	0,000	Valid
X3.9	0,570	0,3202	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-6 diatas, diketahui bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3202) sehingga semua item pernyataan pada kuesioner untuk variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	KET
Y1.1	0,630	0,3202	0,000	Valid
Y1.2	0,561	0,3202	0,000	Valid
Y1.3	0,652	0,3202	0,000	Valid
Y1.4	0,334	0,3202	0,040	Valid
Y1.5	0,636	0,3202	0,000	Valid
Y1.6	0,542	0,3202	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-7 diatas, diketahui bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3202) sehingga semua item pernyataan pada kuesioner untuk variabel kinerja guru dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009 :45). Instrumen dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut ini hasil uji reabilitas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS for windows versi 25.00*.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Croncbach	KET
Kompensasi	0,798	Realibel
<i>Person Job Fit</i>	0,768	Realibel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,770	Realibel
Kinerja Guru	0,667	Realibel

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-8 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Menurut Ghozali (2009) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF dan *tolerance* dengan kriteria bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* di atas 0,1 yang merupakan model persamaan yang tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

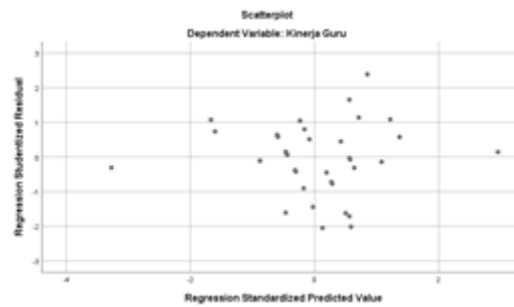
No	Variabel	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,170	5,885
2	<i>Person Job Fit</i>	0,292	3,420
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,168	5,968

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, dapat diketahui bahwa pada kolom *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dan X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Model regresi yang dapat digunakan adalah model yang memenuhi yaitu tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

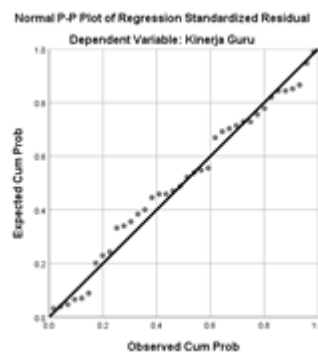


Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan gambar IV-1 grafik heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali: 2009). Metode grafik normal plot dengan kriteria bahwa jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan gambar IV-2 di atas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), *person job fit* (X_2), dan

lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,448	1,696		1.443	,158
Kompensasi	,445	,124	,409	3.598	,001
Person Job Fit	,284	,090	,274	3.169	,003
Lingkungan Kerja Non Fisik	,310	,107	,330	2.885	,007

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel IV-10, maka persamaan regresi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,448 + 0,445X_1 + 0,284X_2 + 0,310X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,448 diartikan bahwa jika ada pengaruh dari kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik maka variabel kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) mempunyai nilai 2,448.
2. 0,445 artinya variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel kompensasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong sebesar 0,445 kali.
3. 0,284 artinya variabel *person job fit* (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel *person job fit* akan memberikan peningkatan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong sebesar 0,284 kali.
4. 0,310 artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel lingkungan kerja non fisik akan memberikan peningkatan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong sebesar 0,310 kali.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik) dengan variabel terikat (kinerja guru) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, signifikansi $\alpha > 0,05$, artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Dimana :

df = degree of freedom

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

$df = 38 - 4 = 34$, diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,032.

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Signifikan	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
X1	,001	0,05	3,598	2,032	Signifikan
X2	,003	0,05	3,169	2,032	Signifikan
X3	,007	0,05	2,885	2,032	Signifikan

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi

Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,598 > t_{tabel} sebesar 2,032 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,001 < 0,05, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong.

b. Variabel *Person Job Fit*

Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,169 > t_{tabel} sebesar 2,032 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel person job fit (X2) sebesar 0,003 < 0,05, maka variabel person job fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong.

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,885 > t_{tabel} sebesar 2,032 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,007 < 0,05, maka variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Hasil Uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	155.807	3	51.936	140.864	.000 ^b
Residual	12.536	34	2.766		
Total	168.342	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Person Job Fit, Kompensasi

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji *output* uji F dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 140.864 > nilai F_{tabel} 2,88 dengan tingkat signifikansi 0,000 < nilai $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel

kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R²*. Data diolah dengan alat bantu analisis SPSS versi 25. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777a	.604	.570	1.663

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel IV-13 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R²* sebesar 0,570 artinya 57,0% variabel kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebesar (100% - 57,0%) atau 43,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan *output* diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,598 > t_{tabel} sebesar 2,032 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,001 < 0,05 dan hasil ini menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang di berikan mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hal itu ditandai dengan perolehan skor jawaban tertinggi pada indikator Upah dan Gaji dengan responden 38 orang. Besarnya gaji diatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), kompensasi mendukung kinerja dari Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel *person job fit* memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan *output* diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,169 > t_{tabel} sebesar 2,032 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel *person job fit* (X_2) sebesar 0,003 < 0,05 dan hasil ini menyatakan *person job fit* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 1 Gombong. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa *person job fit* mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hal itu ditandai dengan perolehan skor jawaban tertinggi pada indikator *Need-supplies fit* dengan responden 38 orang. Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong memiliki kepuasan pribadi dari dalam diri karena merasa cocok dengan pekerjaan mengajar, kebutuhan dan apa yang mereka harapkan tercapai sehingga berpengaruh kepada kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan *output* angka t_{hitung} sebesar $2,885 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMKN 1 Gombang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hal itu ditandai dengan perolehan skor jawaban tertinggi pada Indikator Hubungan dengan Anggota Lain dengan responden 38 orang. Para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang memiliki hubungan yang harmonis dengan seluruh civitas akademika, terciptanya suasana yang aman, damai, dan kekeluargaan sehingga mendukung kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang.

Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan $140,864$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Sedangkan berdasarkan hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai $0,570$ sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam penelitian ini mempengaruhi variabel *dependent* sebesar $57,0\%$ dan sisanya sebesar $43,0\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi, *person job fit*, lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru khususnya Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, *Person job fit*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru Tidak tetap (GTT) SMK Negeri 1 Gombang Kebumen dengan 38 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang Kebumen.
2. *Person Job Fit* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang Kebumen.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang Kebumen.
4. Kompensasi, *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang Kebumen.

Implikasi

Implikasi Praktis

Kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombang membawa

implikasi praktis bahwa peningkatan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong dapat diupayakan melalui kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik yang baik.

1. Kompensasi yang semakin besar dapat diupayakan guna untuk lebih meningkatkan Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong. Walaupun jenjang karir tidak seperti PNS, tetapi dapat diupayakan pemberian kompensasi sesuai dengan tanggung jawab dan resiko pekerjaannya.
2. *Person Job Fit* dapat diupayakan untuk meningkatkan Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong. *Person Job Fit* muncul dari dalam diri setiap guru, untuk mengajar dari hati dan mempunyai komitmen yang tinggi kepada mengajar.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik dapat diupayakan untuk meningkatkan Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong misalnya dengan menciptakan suasana yang nyaman, hubungan yang harmonis seluruh warga sekolah, menambah fasilitas untuk Guru Tidak Tetap (GTT) misalnya barang - barang inventaris dan lain sebagainya.

Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar 57% dari variabel kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong, maka Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong masih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada variabel yang di teliti oleh peneliti yaitu sebesar 43%. Hal ini membawa implikasi praktis perlunya mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong.

Implikasi Teoritis

Kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong membawa implikasi teoritis bahwa kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Gombong tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan dengan banyak faktor, diantaranya adalah kompensasi, *person job fit*, dan lingkungan kerja non fisik.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Agus, D. (2005). Manajemen Supervisi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology, 87(5)*, 875.
- De Bono, E. (1991). Berpikir Lateral. *Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga*.
- Dessler, G. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. *Prenhallindo, Jakarta*.
- Dessler, G. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Be-nyamin Molan, PT. *Prenhallindo, Jakarta*.
- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

- Gunawan, A., & Alfiah, A. (2019). Pengaruh Person-Job Fit dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Beber Cirebon). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 166-173.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, P. R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Indonesia, R. (2009). Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mello, J. A. (2002). *Strategic human resource management South western*. Thomson learning, 101-108.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Guru yang Profesional: Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (Edisi revisi, cetakan ke4)*. 2007. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Implementasi KTSP Kemandirian guru dan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Nasional, D. P. (2008). *Penilaian kinerja guru*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nitisemito Alex, S. (1996). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketiga*.
- Prabu, M. A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Ristianan, N., & RAHARDJA, E. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)(Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Rusyan, A. T., Kusdinar, A., & Arifin, Z. (1989). *Pendekatan dalam proses belajar mengajar*. Remadja Karya CV.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan. Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (2008). *Metode Penelitian Survei (cetakan kesembilanbelas)*. Jakarta: LP3ES.
- Singgih, S. (2006). *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Non Parametrik*. Penerbit PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sofian, E., & Singarimbun, M. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudibyo, B. (2007). *Permendiknas No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kemendiknas.
- Sugiyono, D. R. (2003). *Statistika Untuk Penelitian, CV*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan 8. Alfabeta, Bandung.
- Suherman, A., & Saondi, O. (2010). *Etika profesi keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suryana, A., & Fathurrohman, P. (2012). *Guru profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik Cetakan Pertama* Penerbit PT. Grasindo Jakarta.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yamin, M. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada, 14.