

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

Anita Putri Nirwana

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email : anitaunyu555@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja guru non PNS di MAN 2 Kebumen. Pengumpulan data melalui kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah guru non PNS yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja organisasi, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja organisasi, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dan secara bersama-sama kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada MAN 2 Kebumen.

Kata Kunci: kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kinerja organisasi.

Abstract

This study aims to determine the effect of spiritual leadership, non-physical work environment, and compensation for the performance of non-PNS teachers in MAN 2 Kebumen. Data collection through questionnaires. Respondents in this study were 35 non-PNS teachers. This study uses descriptive and statistical analysis techniques including validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination using SPSS 23.00 for windows. The results showed that the variables of spiritual leadership affect organizational performance, non-physical work environment variables affect organizational performance, compensation variables do not affect organizational performance, and together spiritual leadership, non-physical work environment, and compensation affect the performance of the organization at MAN 2 Kebumen.

Keywords: spiritual leadership, non-physical work environment, compensation, and organizational performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia perusahaan tersebut telah membawa manusia kedalam era persaingan global yang semakin kompetitif. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mutlak dilakukan secara terencana, terarah, efektif dan efisien. Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai upaya, antara lain pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, perbaikan

sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan ajar, serta pelatihan dan sertifikasi guru dalam jabatan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru.

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia, mengalami perkembangan dalam bidang ilmu dan pengetahuan secara dinamis dari tahun ke tahun. Kemampuan organisasi adalah menciptakan sumber daya manusia berdasarkan UU No.20 Tahun 2003 yang memiliki intelegensi dan karakteristik sesuai tujuan pendidikan nasional dan berdasarkan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa turut di dalamnya, para pendidik, guru sebagai individu yang bekerjasama membangun, memotivasi, mengajar, mendidik, sehingga

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

tercipta visi dari organisasi sekolah. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, maka sebaiknya guru meningkatkan kinerjanya.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru, dapat dilihat dari kemampuannya memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didiknya.

Tabel I-1
Tahun Petepatan Waktu Pengumpulan RPP

No.	Tahun Penetapan Waktu Pengumpulan RPP		
	2017	2018	2019
1.	80%	85%	85%

Sumber : MAN 2 Kebumen 2019

Dari tabel diatas guru di MAN 2 Kebumen dalam mengumpulkan RPP di tiga tahun terakhir ini rata-rata 85% dalam mengumpulkan RPP tepat waktu, dilakukan bertahap persemester. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, menentukan kualitas pembelajaran pada lembaga pendidikan serta memberikan kontribusi bagi organisasi. Kinerja guru yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja dikatakan dapat berhasil ditingkatkan dilihat dari kinerja guru menjalankan belajar mengajar. Guru sebagai pengajar setidaknya bisa mendiagnosa kebutuhan siswa sebagai subjek belajar. Selain itu guru juga harus dapat mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha menanggapi situasi yang akan muncul dalam berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam kinerja diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan membantu citra sekolah yang dipimpinya. Kepala sekolah dalam memimpin organisasi harus dapat mengarahkan guru, siswa, mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan sekolah dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Salah satunya yaitu mampu mengarahkan bahwa (guru, tenaga pendidik dan siswa) untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar kompetensi yang telah diterapkan oleh pemerintah.

Kepemimpinan spiritual, menurut perspektif bahasa, spritual berasal dari kata spirit yang berarti jiwa dan istilah spiritual atau spiritualitas dapat didefinisikan sebagai suatu pengertian akan makna hidup dan tujuan moralitas atau sikap hidup.

Kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlakukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*). Ini salah satunya nampak diterapkan pada MAN 2 Kebumen dimana seorang kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan atas keputusan dan aturan yang telah tertuang dalam tugas-tugas pokok Madrasah.

Selain itu kepemimpinan spiritual yang ada di MAN 2 Kebumen sangat teladan dan baik untuk dicontoh oleh guru-guru yang ada di MAN 2 Kebumen, memotivasi guru dan karyawan dalam berperilaku, bertanggung jawab, sangat halus dalam menegur, mampu mengendalikan emosional, dan mempunyai rasa rendah hati.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yg ada di MAN 2 Kebumen saat ini kondusif dan nyaman, karena dalam bekerja antara karyawan mampu bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar. Selain itu suasana kekeluargaan yang sangat kental dan lingkungan pergaulan yang tidak membeda-bedakan antara guru satu dengan yang lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompensasi, kompensasi sendiri yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan jasa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah sebuah kontra prestasi yang sebagai ganti jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sesuai dengan paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi yang ada di MAN 2 Kebumen terdiri dari gaji pokok yang setiap bulannya di berikan, selain itu terdapat bonus yang dihitung berdasarkan beban kerja dan hitungan dari tugas-tugas tambahan yang diberikan, salahsatunya menjadi panitia kegiatan, untuk bonus sendiri diberikan tidak setiap bulan, dan tunjangan hari raya setiap tahunnya. Disisi lain jika guru non PNS ijin tidak berangkat mengajar atau bekerja lebih dari dua hari maka gajinya akan dipotong, maka guru akan lebih merasakan mendapatkan kesejahteraan, mengurangi kegelisahan, mendapatkan perhatian dan dihargai atas jerih payah tenaga yang dikeluarkan pada saat bekerja sehingga guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja, dan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru non PNS di MAN Kebumen 2”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka penulis mengajukan perumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja guru non PNS di MAN 2 Kebumen.

Sebagai penjabaran dan perumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam peneliti ini yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja Guru Non PNS di MAN 2 Kebumen ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Guru Non PNS di MAN 2 Kebumen ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru Non PNS di MAN 2 Kebumen ?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja Guru Non PNS di MAN 2 Kebumen ?

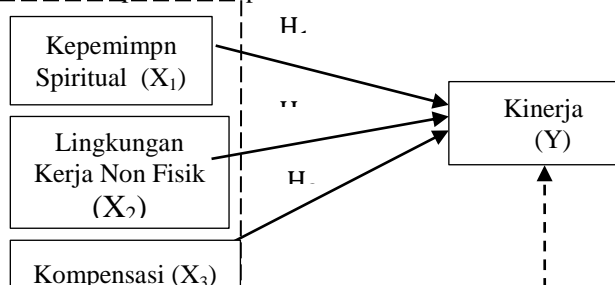
Batasan Masalah

Penulis menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memberi batasan yang terfokus. Adapun batas-batas dalam penelitian ini adalah:

1. Penulis hanya membatasi pada permasalahan pengaruh spiritual leadership, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja guru Non PNS di MAN 2 Kebumen.
2. Batasan terhadap tempat penelitian dilakukan pada guru Non PNS di MAN 2 Kebumen.

METODE

1. Model Empiris dalam penelitian ini



2. Populasi dalam penelitian ini adalah guru non PNS di MAN 2 Kebumen

3. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

4. Alat Pengumpul Data

Metode yang digunakan adalah metode kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memverikan jawabannya. Skala yang digunakan adalah skala likert yang telah dimodifikasi dengan bobot sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	skor = 4
Setuju (S)	skor = 3
Tidak Setuju (TS)	skor = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	skor = 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang hendak digunakan dalam penelitian. Validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel.

Tabel IV- 1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Spiritual

Butir	r. tabel	r. hitung	Keterangan
X1_1	0,338	0,781	Valid
X1_2	0,338	0,681	Valid
X1_3	0,338	0,608	Valid
X1_4	0,338	0,565	Valid
X1_5	0,338	0,640	Valid
X1_6	0,338	0,603	Valid

Berdasarkan tabel IV-5 dapat dijelaskan bahwa r. Hitung > r. Tabel (0,338) dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

Tabel IV- 2

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r. tabel	r. hitung	Keterangan
X2_1	0,338	0,744	Valid
X2_2	0,338	0,744	Valid
X2_3	0,338	0,476	Valid
X2_4	0,338	0,618	Valid
X2_5	0,338	0,617	Valid
X2_6	0,338	0,769	Valid

Berdasarkan tabel IV-6 dapat dijelaskan bahwa r. Hitung > r. Tabel (0,338) dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

Tabel IV- 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r. tabel	r. hitung	Keterangan
X3_1	0,338	0,765	Valid
X3_2	0,338	0,698	Valid
X3_3	0,338	0,779	Valid

Berdasarkan tabel IV-7 dapat dijelaskan bahwa r. Hitung > r. Tabel (0,338) dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

Tabel IV- 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r. tabel	r. hitung	Keterangan
Y_1	0,338	0,732	Valid

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

Model	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Spiritual	0,630	1,586
	Lingkungan Kerja non Fisik	0,570	1,754
	Kompensasi	0,825	1,211
Y_2	0,338	0,781	Valid
Y_3	0,338	0,674	Valid
Y_4	0,338	0,599	Valid
Y_5	0,338	0,599	Valid

Berdasarkan tabel IV-8 dapat dijelaskan bahwa r. Hitung >r. Tabel (0,338) dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV- 5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	r. kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	0,60	0,726	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,719	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,603	Reliabel
Kinerja	0,60	0,708	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis digunakan dalam variabel dinyatakan reliabel (andal) pada variabel X1, variabel X2, variabel X3, dan variabel Y yang dapat dilihat pada tabel koefisien *cronbach's alpha* yang bernilai > dari 0,60.

Tabel IV- 6
Uji multikolinieritas
Coefficient*

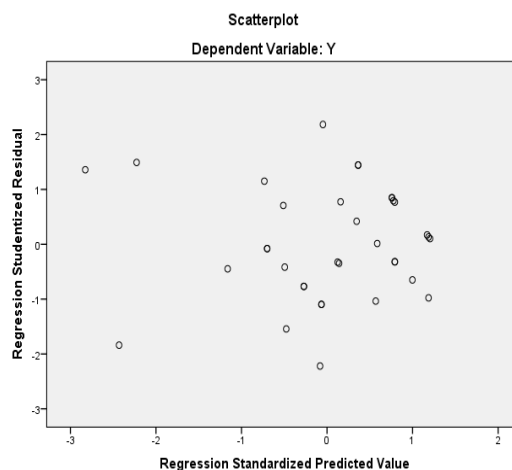
Mode	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	

Kepemimpinan Spiritual	0,630	1,586
Lingkungan Kerja non Fisik	0,570	1,754
Kompensasi	0,825	1,211

Berdasarkan tabel Coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10. Hasil uji multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar IV- 1
Uji Heterokedastisitas



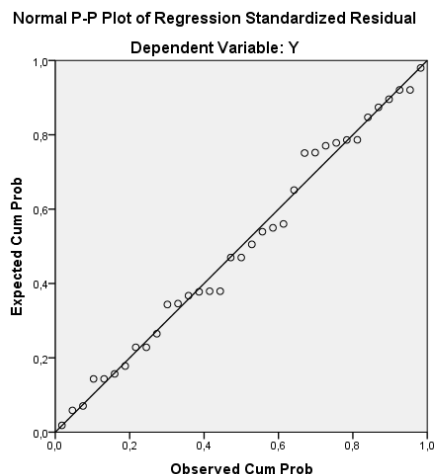
Berdasarkan gambar grafik uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti ada pola tertentu, seperti titik-titik (pola) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal / mendekati normal.



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji t

Uji t merupakan salah satu pengujian individu terhadap variabel independent (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu kepemimpinan spiritual (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kompensasi (X3), terhadap kinerja guru non PNS (Y).

Tabel IV- 7
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-3,064	2,578		-1,188	,244
Kepemimpinan Spiritual	,638	,124	,610	5,167	,000

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik	,306	,117	,325	2,617	,014
Kompensasi	,025	,184	,014	,137	,892

Kemudian persamaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta

Konstanta -3,064 artinya jika variabel kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi bernilai nol maka besarnya nilai kinerja organisasi. - 3,064

2. Variabel independen

a. $b_1 = 0,638$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,638 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan kepemimpinan spiritual akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,638 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

b. $b_2 = 0,306$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,306 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,306 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

c. $b_3 = 0,025$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,025 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,025 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

Tabel IV- 8
Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	-3,064	2,578		-1,188	,244
Kepemimpinan Spiritual	,638	,124	,610	5,167	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,306	,117	,325	2,617	,014
Kompensasi	,025	,184	,014	,137	,892

a. Variabel Kepemimpinan Spiritual

Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,167 > t_{tabel} 2,03639$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ berarti variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $2,617 > t_{tabel} 2,03639$ dengan signifikansi $0,014 < 0,05$ berarti variabel Lingkungan Kerja non Fisik memiliki

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

pengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen.

c. Variabel Kompensasi

Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,137 < t_{tabel} 2,03639$ dengan signifikansi $0,892 > 0,05$ berarti variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen

Tabel IV- 9
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75,304	3	25,101	27,556	,000 ^b
Residual	28,239	31	,911		
Total	103,543	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), perceived kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, kompensasi
Sumber: data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $27,556 > F_{tabel} 3,20$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen.

Tabel IV- 14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,727	,701	,954

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, kompensasi.

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh $0,853$ artinya $75,6\%$ variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, sedangkan sisanya sebesar $25,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hasil pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis 1: “kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Kebumen”. Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel kepemimpinan spiritual mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $4,969 < t_{tabel} 2,03693$ dengan

signifikansi $0,000 > 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanuwijaya (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh Anita Rahmawaty (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pembahasan Hipotesis 2: “lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen”. Sesuai dengan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,639 > t_{tabel} 2,03693$ dengan signifikansi $0,013 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen, yang berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan madrasah kepada guru maka akan semakin meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Swasto Sunuharyo (2018) lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sutrisna dan Nela Rahmawati (2014) juga menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru non PNS

3. Pembahasan Hipotesis 3: “kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen”. Sesuai dengan hasil uji t variabel kompensasi mempunyai nilai $t_{hitung} 0,137 < t_{tabel} 2,03693$ dengan signifikansi $0,892 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vega (2013) bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wijaya (2015) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru non PNS

4. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $14,687 > F_{tabel} 3,20$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru non PNS

5. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh $0,853$ artinya $75,6\%$ variabel kinerja organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar $25,4\%$

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja organisasi pada guru non PNS di MAN 2 Kebumen.
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan organisasi terhadap karyawannya maka akan semakin tinggi kinerja organisasi pada guru non PNS di MAN 2 Kebumen.
3. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kompensasi maka akan semakin rendah kinerja organisasi pada guru non PNS di MAN 2 Kebumen.
4. Variabel kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru non PNS di MAN 2 Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu guru non PNS yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja guru non PNS di MAN 2 Kebumen, hanya sebatas kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi.

Implikasi Praktis

1. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru pada MAN 2 Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, organisasi memberikan semangat amal sholeh, keterbukaan menerima perubahan, kejujuran sejati, bekerja lebih efisien, disiplin tetapi tetap fleksibel, dan kerendah hatian. Semakin spiritualitas perlakuan kepala sekolah terhadap guru akan mampu meningkatkan kinerja guru.
2. Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerjaguru di MAN 2 Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, lingkungan kerja non fisik penting diberikan agar karyawan dapat menumbuhkan sifat kekeluargaan,

kepedulian, kebijakan perusahaan, dan kenyamanan. Jika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisik yang diberikan tinggi, maka mereka akan nyaman pada organisasinya.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) serta penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya, dan Fransusca Andreani (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
2. Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Heru Sulisty (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Swasto Sunuharyo (2018) serta penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati, dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito, 2000, Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Asep, Suryana. 2003. Value Based Leadership. Bandung : Nurani Press.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat : PT Indeks.
- Dharma, Agus. 2013. Kepemimpinan Organisasi. Bandung : Alfabeta.
- Fry, Vitucci, & Cedillo. 2005. Spiritual Leadership and army transformation : theory measurement, and establishing a baseline. The leadership quarterly 16 (2005) 838-862. www.sciencedirect.com,
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non Pns Di Man 2 Kebumen

Handoko, T.Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, MPS. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Mathis, Robert L and John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Selemba Empat.