



Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal

Sulaiman Kurdi^[1], Umi Hani^[2], Novita Triyatun^[3]

^{[1][2][3]} Universitas Selamat Sri
email: sulaimankurdi007@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 24 Juli 2023
Disetujui pada 05 Agustus 2023
Dipublikasikan pada 11 Agustus 2023

Kata Kunci:

Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Penelitian ini menggunakan sampel guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Total sampel dalam penelitian ini sejumlah 37. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan thitung sebesar 3,191 lebih besar dari ttabel sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan thitung sebesar 1,181 lebih besar dari ttabel sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,240 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan thitung sebesar 2,372 lebih besar dari ttabel sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan Fhitung sebesar 16,656 lebih besar dari Ftabel 0,3246 dengan signifikan 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil Adjusted R square sebesar 32,2% prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini, sedang sisanya 67,8% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Prestasi kerja guru yang meningkat, memerlukan berbagai indikator-indikator yang mempengaruhinya. Seorang guru harus melakukan upaya penting guna mendapatkan hasil kerja yang

maksimal. Dia perlu meningkatkan pengetahuannya menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai kebutuhan peserta didiknya. Menjadi guru yang tidak pasif namun mempunyai inisiatif. Juga penting memanfaatkan waktu yang ada, kerja sama dengan pihak-pihak terkait, juga menjaga sikap yang mencerminkan sebagai guru yang profesional.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pendidikan Nasional memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan nasional sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan masyarakat Indonesia menjadi manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjawab tantangan yang sewaktu-waktu berubah”. Hal ini yang membuat pendidikan harus selalu berkembang, baik dalam ilmu pengetahuan maupun tenaga pendidikannya.

Musanef (2002,152) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Prestasi kerja dibutuhkan sebagai penilaian untuk peningkatan kualitas guru sebagai pendidik. Prestasi kerja guru dapat terlihat pada peningkatan prestasi siswa. Selain itu guru dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga peserta didik mempunyai keberanian untuk bertanya ataupun mengemukakan pendapat di depan kelas agar dapat memahami suatu materi pembelajaran.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan. Ukuran prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan berhubungan secara langsung dengan keluaran yang diterima oleh organisasi bersangkutan. Ialah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Manulang (2018:15) Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan (Hadi, 2018).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2015). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Prestasi kerja juga mempengaruhi beban kerja karena jika kompensasi itu tidak terpenuhi maka akan terjadi beban kerja, karena tuntutan kompensasi pada guru akan merasa kurangnya partisipasi atas

tanggung jawabnya sebagai pendidik. Menurut Menpan (1997) mengungkapkan, “Beban kerja adalah kemampuan suatu unit organisasi untuk menyelesaikan beberapa kegiatan dalam jangka waktu tertentu”. Hal ini sejalan dengan menurut Herrianto (2010) yang mendefinisikan “Beban kerja sebagai banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan dalam keadaan normal dengan waktu yang telah ditetapkan. Dan dapat dikatakan beban kerja yang cukup signifikan maka akan semakin tinggi juga tuntutan dalam pekerjaan tersebut.

Pondok Pesantren Moders selamat Kendal adalah bagian dari Yayasan Wakaf Selamat Rahayu. Sistem pengajarannya berdasarkan kurikulum dari diknas dan kurikulum pondok. Pondok ini merupakan lembaga pendidikan formal yang disertai pendidikan agama dengan tujuan untuk membentuk anak didik yang berakhlakul karimah yang dapat hidup di tengah laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal memiliki lembaga pendidikannya dari jenjang SMP, SMA dan Perguruan Tinggi. Sekolah-sekolah ini sudah Terakreditasi A. Pengembangan yang terus menerus dan berkelanjutan sehingga berdiri Perguruan Tinggi yaitu Universitas Selamat Sri (UNISS). Pondok ini ada di tiga lokasi yaitu di Desa Jambearum Kecamatan Patebon Kendal, Desa Clapar Kecamatan Subah Batang, dan Desa Kutosari Kecamatan Gringsing Batang.

Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal berdiri di atas tanah seluas 18 Hekatr dengan berbagai fasilitas, di desa Jambearum RT 01 RW 01 Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Letaknya berada pada jalur Pantura di Jalan Soekarno-Hatta Km.03 Kendal.

Guru Pondok Psantren Modern Selamat Kendal sebagai pendidik dan pengajar, tidak hanya sebatas pelayanan di dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah saja. Namun berhubung aktivitas kegiatan peserta didik ada di pondok selama 24 jam setiap harinya, tentu mereka dibutuhkan tenaga dan pikirannya di luar kelas untuk membantu pelayanan yang lain seperti pelayanan di asrama. Sebagian mereka ada yang menginap di asrama, dan ada yang laju bagi yang sudah berkeluarga. Guru sekolah SMP bukan hanya guru di sekolah, namun juga guru di lingkungan pondok terlebih di asrama, dengan tambahan tugas menjadi wali kamar.

Masalah prestasi kerja guru pada SMP Pondok Pesantren Modern selamat Kendal sangat berhubungan dengan kondisi peserta didik. Prestasi kerja guru yang baik akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik, dari permasalahan di atas juga jelas akan mempengaruhi prestasi siswa baik akademik atau non akademik. Guru yang mempunyai pengalaman yang banyak akan mudah menangani dan meningkatkan prestasinya dengan ditunjang juga dengan kompensasi yang diberikan oleh Yayasan wakaf Selamat Rahayu, sehingga beban kerja yang akan ditimbulkan akan mudah diselesaikan. Dengan demikian prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal tidak terlepas dari berbagai variabel pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja sesuai judul penelitian ini.

Berdasarkan hasil identifikasi di atas, dengan pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja guru dengan baik. Hal ini menjadi latar belakang penelitian dilakukan. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:9). Sutrisno (2015:151) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. (Hasibuan, 2016:55). Manullang (2008:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Kompensasi bukan hanya berupa gaji dan upah, tetapi ada hal-hal yang lainnya.

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson, 2009). Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

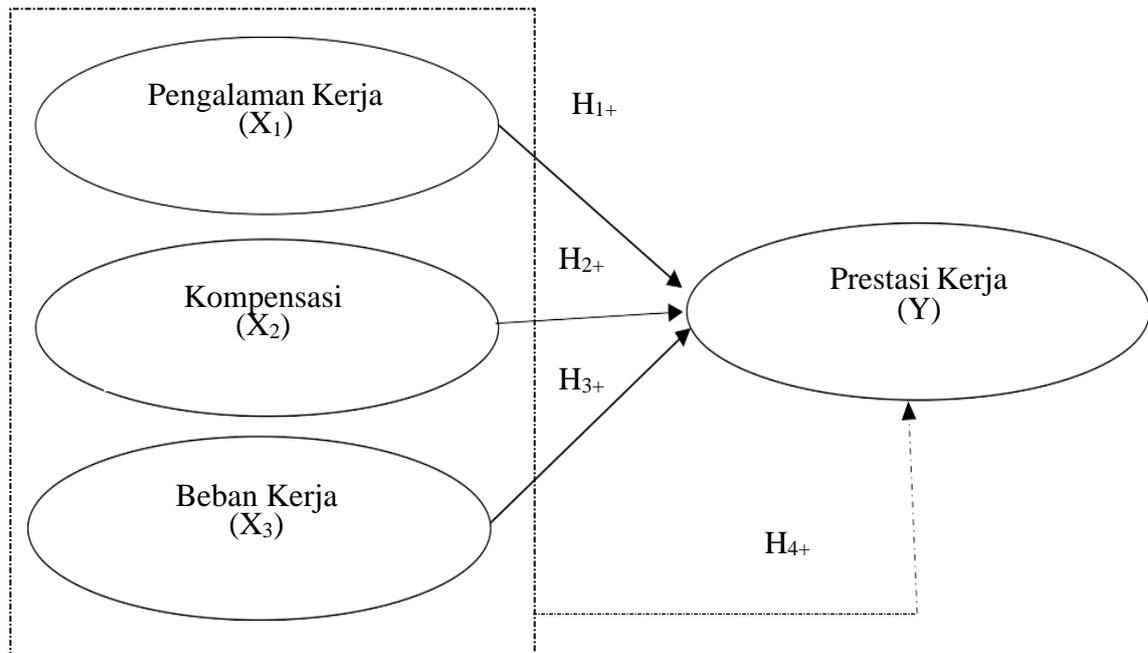
Pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau bentuk penelitian *explonatory reseach* melalui penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah para guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal yang berjumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono (2015). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 orang. Untuk menguji apakah instrumen dapat dipertanggung jawabkan atau tidak, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian uji t, uji F, uji determinasi dan uji asumsi klasik, dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Ver26*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan noneksperimen. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (X) dengan variable dependen (Y) digunakan rancangan penelitian regresional. Data yang diperoleh dari 37 responden selanjutnya ditabulasi dan dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS 26. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen, analisis regresi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dengan demikian tingkat hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk

koefisien pengaruh. Sedangkan koefisien pengaruh menunjukkan tingkat signifikansi dengan menguji apakah hipotesis yang dikemukakan terbukti atau tidak.

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan rancangan atau desain penelitian yang diuji secara parsial dan bersama-sama yang terlihat seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja. Dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Konseptual	Indikator	Pengukuran
1.	Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa bekerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	Skala <i>Likert</i>
2.	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2015) 	Skala <i>Likert</i>
3.	Beban Kerja	Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas 2. Organisasi Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Faktor Siomatis 5. Faktor Psikis (Mobley, 2011) 	Skala <i>Likert</i>
4.	Prestasi Kerja Karyawan	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Disiplin Waktu 5. Kerjasama 6. Sikap (Sutrisno, 2015) 	Skala <i>Likert</i>)

Sumber : Data linier yang diolah tahun, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji pada tabel *correlations* dari *SPSS 26*, semua indikator variabel pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3), dan semua indikator variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan semua nilai Sig. (2- tailed) = 0.000 < 0,05. Sehingga kuesioner dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji pada *reliability statistics* dari *SPSS 26*, semua indikator variabel pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3), dan semua indikator variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai cronbach's alphanya hasil perhitungan *SPSS* semuanya lebih besar dari 0,6. Nilai cronbach's alpha $X_1 = 0,811 > 0,6$, $X_2 = 0,821$, $X_3 = 0,829$ dan nilai cronbach's alpha $Y = 0,824 > 0,6$. Dengan demikian kuesioner dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Beganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen (X)	Nilai Koefisien	t-hitung
Pengalaman Kerja (X_1)	0,309	3,191**
Kompensasi (X_2)	0,163	1,182**
Beban Kerja (X_3)	0,328	2,372**
Konstanta	0,554	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Tanda** = signifikan pada α 5%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel yaitu pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja signifikan dan positif. Hal tersebut menggambarkan hubungan yang searah. Artinya apabila pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Nilai konstanta sebesar 0554, menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X_1 , X_2 , dan X_3 adalah nol. Hubungan positif menunjukkan dengan kenaikan ketiga variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja meningkat, maka prestasi kerja guru meningkat.

Uji Ketepatan Parameter Estimate

Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan analisis regresi dengan bantuan program *SPSS 26*.

Uji Parsial (*t test*)

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t-hitung untuk variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 3,191 dan diketahui t-tabel sebesar = 0.3246 (t-hitung > t-tabel). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,002 (signifikan $t < 0,05$). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (pengalaman kerja) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t-hitung untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar 1,181 dan diketahui t-tabel sebesar = 0,3246 (t-hitung > t-tabel). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,240 (signifikan $t > 0,05$). Dengan demikian, maka hipotesis alternatif ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen (kompensasi) secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t-hitung untuk variabel beban kerja (X_3) sebesar 2,372 dan diketahui t-tabel sebesar = 0,3246 (t-hitung > t-tabel). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,020

(signifikan $t < 0,05$). Dengan demikian, terbukti bahwa H_0 yang menyatakan $b = 0$ ditolak, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (beban kerja) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Tabel 3. Hasil Analisis Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.554	.542		1.022	.309
	PK	.309	.097	.321	3.191	.002
	K	.163	.138	.132	1.182	.240
	BK	.328	.138	.250	2.372	.020

a. Dependent Variable: PR

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Hasil dari uji parsial (*t-test*) ini menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Sedang variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Dan beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja para guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Uji Serentak (F-test)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.587	3	3.862	16.656	.000 ^b
	Residual	22.261	96	.232		
	Total	33.848	99			

a. Dependent Variable: PR

b. Predictors: (Constant), BK, PK, K

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Dengan *level of significant* 0,05 diperoleh F-hitung 16,656, F-tabel sebesar (jumlah data - 2.; 37 - 2) = 0,3246 (F-hitung > F-tabel). Atau terlihat nilai signifikan 0,000. Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis alternatif diterima yang menyatakan semua variabel independen (pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja guru).

Hasil dari uji serentak (*F-test*) ini menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Uji Ketepatan Model

Hasil analisis regresi linier berganda terlihat dari *Adjusted R square* sebesar 0,322 yang menunjukkan bahwa 32,2% Prestasi kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja, sisanya 67,8% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti konflik kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, dan lainnya. Menurut Setiaji (2004: 20), nilai R^2 sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik dalam penilaian variabel.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.322	.48154

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Kompensasi, Beban kerja
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Analisis Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan dinyatakan sah, maka penelitian harus diuji mengenai asumsi klasik dari regresi model sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap asumsi normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Untuk menguji/mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik menggunakan alat bantu komputer program *SPSS 26*.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan adalah Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* nilai *Unstandardized Residual* dimana apabila nilai K-S untuk *Unstandardized Residual* > 0,05 berarti nilai residualnya berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai K-S untuk *Unstandardized Residual* sebesar 0,121; dengan probabilitas signifikan 0,851 yang berarti > 0,05. Hal ini berarti nilai residualnya berdistribusi normal seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47419023
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.083
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851 ^c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel tersebut nampak bahwa variabel-variabel terdistribusi normal, di mana rasio *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0.05.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui kondisi di mana sebaran varian dari e tidak konsisten sepanjang observasi. Dengan melakukan *regresi linier uji heteroskedastisitas glejser* diketahui nilai signifikansi (sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.071	.315		-.225	.822
	PK	.014	.056	.031	.255	.799
	K	.059	.080	.100	.734	.465
	BK	.027	.081	.044	.340	.735

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadinya multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Hasil uji Multikolinearitas pada tabel di bawah menunjukkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF yang dihasilkan kurang < 10 yaitu pada variabel pengalaman kerja nilai VIF adalah 1,482, variabel kompensasi nilai VIF adalah 1,815 dan variabel beban kerja nilai VIF pada angka 1,618. Serta nilai *tolerance* kurang dari angka 1 yaitu pada variabel pengalaman kerja nilai *tolerance* adalah 0,675, variabel kompensasi *tolerance* adalah 0,551 dan variabel beban kerja nilai *tolerance* adalah 0,618 yang semuanya lebih besar dari 0,10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang serius. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		

1	(Constant)	.554	.542		1.022	.309		
	PK	.309	.097	.321	3.191	.002	.675	1.482
	K	.163	.138	.132	1.182	.240	.551	1.815
	BK	.328	.138	.250	2.372	.020	.618	1.618

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada variabel independen yaitu variabel pengalaman kerja memberikan nilai positif terhadap prestasi kerja guru. Sementara variabel kompensasi memberikan nilai positif terhadap prestasi kerja guru meskipun dalam taraf tidak signifikan. Pada variabel beban kerja juga memberikan kontribusi positif pada prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja maka akan ada kenaikan prestasi kerja. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang dapat meningkatkan atau menaikkan prestasi kerja. Indikator variabel pengalaman kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu lama/waktu masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator variabel kompensasi yang dapat menaikkan dan meningkatkan prestasi kerja yaitu upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Indikator variabel beban kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja, faktor somatis, dan faktor psikis. Adapun indikator prestasi kerja guru dalam penelitian ini yaitu hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, disiplin waktu, kerjasama, dan sikap. Parameter dalam penelitian ini juga menunjukkan nilai positif, artinya terdapat hubungan searah antara variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan ada pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Di antara ketiga variabel independen tersebut yang mempunyai pengaruh paling nyata terhadap variabel dependen adalah variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 0,002 pada taraf signifikansi 0,05. Sementara variabel beban kerja sebesar 0,020 pada taraf signifikansi 0,05. Sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Pemaparan pada hasil uji parsial (*t-tes*) di atas menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Pada uji F-test diperoleh F-hitung 16.656 lebih besar dari F-tabel 0,3246. Dengan demikian terbukti bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan semua variabel independen (pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja guru). Adapun indikator variabel pengalaman kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu (1) lama masa bekerja (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan (4) peralatan. Indikator variabel kompensasi yang dapat menaikkan dan meningkatkan prestasi kerja yaitu (1) upah/gaji, (2) insentif, (3) tunjangan dan (4) fasilitas. Indikator variabel beban kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu (1) tugas, (2) organisasi kerja, (3) lingkungan kerja, (4) faktor somatis, dan (5) faktor psikis. Adapun indikator prestasi kerja guru dalam penelitian ini yaitu (1) hasil kerja, (2) pengetahuan, (3) inisiatif, (4) disiplin waktu, (5) kerjasama, dan (6) sikap. Hasil dari uji serentak (F-tes) ini menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja secara

serentak/simultan mempengaruhi prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil uji R^2 . Pengujian R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. R^2 merupakan ukuran yang menyatakan seberapa baik (*goodness of fit*) dari persamaan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,332. Angka ini menunjukkan 32,2% variasi variabel prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3).

Hasil di atas sejalan dengan teori Setiaji (2004:20) yang mengatakan bahwa semakin besar R^2 atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survei yang bersifat *cross section* data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, nilai R^2 sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik. Sebagaimana dalam penelitian ini penulis berpendapat bahwa nilai R^2 termasuk sudah cukup baik. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebesar 37 responden. Ini menunjukkan sampel yang cukup, maka nilai R^2 menjadi besar. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square hanya sebesar 32,2% berarti ada 67,8% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model. Variabel di luar model yang mungkin menjelaskan variasi dari model prestasi kerja yang antara lain: motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, budaya organisasi, loyalitas, lingkungan kerja, karier, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis penelitian maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 3,191 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
2. Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 1,181 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,240 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.
3. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 2,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
4. Variabel pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan F_{hitung} sebesar 16,656 lebih besar dari F_{tabel} 0,3246 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
5. Hasil *Adjusted R square* sebesar bahwa 32,2% prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini, sedang sisanya 67,8% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. 2013. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233. Universitas Negeri Surabaya.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Basari Indra. (2012). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra

- Multi Karya Bandung. Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 2.
- Bungin, B. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Prenada Media Group.
- Byars and Rue, 1984, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Dessler, Gary (2006). Terjemahan oleh Paramitha Rahayu Manajemen Sumber. Daya Manusia jilid 2(10 th. Dina Rizki Amelia dan Jaenab, 2022. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima".
- Elly Anisatul Mufidah, Sri Nuringwahyu dan Ratna Nikin Hardat, 2020. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur)".
- Ghaisani Haura, Susiana Dewi Ratih dan Reni Febrianti, 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk".
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Khaerul dan Laili kandari, 2018. " Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram', *Valid Jurnal Ilmiah*, Vol. 15 No. 2, Juli 2018: 207-216. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM. Mataram.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayat Hanum Indriati dan Hashfi Amga Nazhifi, 2022. " Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta".
- Dharma, Surya. 2018. "*Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- M. Manullang (2008:2). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Afuan, Ramdani Bayu Putra dan Vicky Brama Kumbara, 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan *Organization Citenzenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening*".
- Marihot, Manullang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia UI Press. Page 3. 70.
- Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan kedua. Jakarta: Gunung Agung.
- Nadila Aini Laima, Victor P.K Lengkong, Greis M. Sendow (2019). "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Talaud". *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3728 – 373. ISSN 2303-1174*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nurahman Ikbal dan Kartin, 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kendal" .
- Nurdinni Tilova dan Vega Anismadiyah 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen (Survey Pada Dosen Universitas Pamulang). *Jurnal ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 Vol. 8, No.2*, Universitas Pamulang Tangerang Selatan.
- O'Donnell dan Eggemeier. 1986. *Workload Assessment Methodology*. New. York: Wiley.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2017 pasal 52 ayat 1
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2017 pasal 52 ayat pada ayat 2 pasal 52
- Permendagri No. 12/2008
- Rizqiansyah. 2017. Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental, berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*. Jilid 6, Hal 37-42.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

-
- Rohani Gulton, 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan".
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Steers, Richard M. 1984. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia, Jakarta:
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Cv. Alfabeta.