AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 5, No. 1, Januari 2025

Pengaruh Manajemen Kompensasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia terhadap Kreativitas Guru pada SMK di Kecamatan Sawangan Kota Depok

Supriyati[1], Didin Mukodim[2]
Universitas Gunadarma, Indonesia
pipitsupriyati4@gmail.com

Submitted: 03rd Sept 2024 | **Edited**: 07th Dec 2024 | **Issued**: 01st Jan 2025

Cited on: Supriyati, S., & Mukodim, D. (2025). Pengaruh Manajemen Kompensasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia terhadap Kreatifitas Guru pada SMK di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(1), 32-44.

ABSTRACT

This research is motivated by the important role of teacher performance in the education and learning process, especially in determining student learning outcomes. Teacher performance is a complex factor and involves understanding students' situations and the ability to create a conducive learning atmosphere. Apart from performance, the compensation received by teachers can also influence creativity in teaching. Therefore, this research was conducted to analyze the influence of human resource management compensation and teacher performance on teacher creativity in Depok City Vocational Schools. Teachers as research objects were chosen because they have a strategic role in improving the quality of education. The research method used is a quantitative approach with multiple regression analysis. This research involved the entire population of vocational school teachers in Depok City, with a total population of 150 teachers. However, the samples taken were 90 teachers from various backgrounds including gender, education level and age. Data was collected through questionnaires filled out by respondents. Variables in this research include compensation, teacher performance, and teacher creativity. Hypothesis testing was carried out to determine the relationship between variables and see the significant influence that emerged between teacher compensation and performance on teacher creativity. The research results show that compensation does not have a significant effect on teacher performance. However, teacher performance has a significant influence on teacher creativity. Simultaneously, teacher compensation and performance have a significant influence on teacher creativity. These findings emphasize the importance of improving teacher performance in an effort to encourage creativity, and provide an illustration that even though compensation does not show a significant direct effect, attention is still needed in its management to support optimal performance.

Keywords: Compensation, Teacher Performance, Teacher Creativity

PENDAHULUAN

Dunia Pendidikan saat ini berkembang sangat pesat sehingga sekolah perlu mempromosikan dan mengembangkan kegiatan pembelajaran yang mendukung dan berkualitas oleh para pendidik untuk membantu sekolah mencapai hasil yang memenuhi

harapan masyarakatnya. Fasilitas penunjang pendidikan yang lengkap, canggih, dan didukung dengan kehadiran guru-guru yang berkualitas, sehingga dapat menghasilkan proses belajar mengajar yang prima. Hasil belajar yang baik diharapkan dari setiap proses pendidikan dan pembelajaran ini. Namun, perlu diingat bahwa meskipun proses belajar mengajar yang dirumuskan dengan baik, hasil yang diperoleh tidak selalu optimal. Salah satu cara untuk mendorong aktivitas guru yang aktif adalah dengan memberikan penghargaan atau reward atas jasa, tergantung pada uang, tunjangan, atau fasilitas lainnya. Guru yang bergairah dalam mengajar diyakini dapat dengan mudah meningkatkan kemampuan dan kinerja pendidikan siswa. Namun, meskipun peran guru sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional sangat penting, banyak masyarakat yang berpendapat bahwa profesi guru semakin dipandang kurang optimal. Selama ini pemerintah lebih fokus pada masalah guru dan pendidikan formal, karena masalah guru menjadi semakin penting dalam pembangunan pendidikan nasional karena tuntutan pembangunan masyarakat dan perubahan global.

Banyak faktor yang mempengaruhi tujuan pendidikan dapat menimbulkan masalah bagi guru, seperti tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Masalah pendidikan selalu muncul karena tuntutan komponen suatu lembaga, termasuk guru, mampu beradaptasi dengan perkembangan sosial baik di tingkat regional, nasional maupun global. Masalah pendidikan di Indonesia secara langsung dan tidak langsung terkait dengan kinerja guru yang buruk. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan menawarkan imbalan berupa gaji dan tunjangan lainnya. Definisi layanan Ketika proses belajar mengajar berlangsung, banyak faktor yang menentukan apakah seseorang dapat menguasai materi yang disampaikan oleh guru. Kinerja guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran sangat penting dan merupakan prasyarat mutlak untuk menentukan hasil belajar siswa. Guru juga perlu memahami berbagai kompleksitas situasi siswa, karena kinerja guru adalah masalah kompleks yang harus dipertimbangkan guru untuk meningkatkan hasil positif di kelas. Mulyasa (2004), prestasi atau achievement dapat diartikan sebagai: Hasil yang telah dicapai seseorang di tempat kerja adalah kinerja pekerjaan dimana mereka mencapai keterampilan kerja yang sangat baik sehingga klien puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Ada banyak faktor dalam proses belajar dan pembelajaran yang menentukan apakah seseorang dapat menguasai materi yang disajikan. Salah satunya adalah kinerja

guru dalam mengajar bagaimana membuat siswa untuk berpikir kritis terhadap materi yang disampaikan oleh guru. Harapan terhadap proses belajar mengajar bermula dari bagaimana siswa dapat menerima dan mengimplentasikan materi ajar yang diberikan oleh gurunya. Prestasi Suyadi adalah "hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk secara sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tanpa melanggar hukum. Berdasarkan uraian di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru terhadap Kreativitas Guru pada guru-guru di SMK yang ada di Kec. Sawangan Kota Depok.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan atau kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Henry Fayol: 2018) Adapun pendapat yang ke dua terkait arti dari manajemen yakni, Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko; 2021)

Kompensasi

Menurut (Utamy, et al., 2020), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kerja mereka untuk perusahaan. Menurut (Lamawuran & Manafe, 2023), Kompensasi dapat berupa pembayaran tunai langsung atau pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan. Manfaat karyawan adalah insentif yang mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras untuk meningkatkan produktivitas mereka. Sedangkan**,** menurut (Hamsal, et al., 2023), kompensasi adalah semua uang, barang, atau imbalan lainnya yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan.

Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan pengetahuan untuk merancang sebuah kegiatan atau menyusun rencana guna mencapai tujuan. Sementara itu Sumber Daya Manusia merupakan aspek atau kunci utama dalam membangun sebuah perusahaan. Jadi

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen yang topiknya berfokus untuk mengupas segala hal yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalianManajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang membahas mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian" (Zubair, et al., 2017).

Kinerja Guru

Menurut Edison, et al., (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan, menurut Huseno (2016:85) kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian.

Kreativitas Guru

Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk membuat karya, barang, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru dan belum pernah dibuat sebelumnya. Fitriyani, et al., mengatakan bahwa kreativitas keguruan yaitu upaya maksimal dari tenaga pendidik untuk menemukan cara/strategi pembelajaran yang baru, yang bisa dikembangkan untuk meningkatkan pelayanan pendidikan di setiap satuan Pendidikan (Fitriyani, et al., 2023).

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan acuan dalam penelitian, diantaranya : Slamet Yahya Sri Abdullah (2020), Putri Nur Rahmawati (2021); Trisni Handayani (2015); Herinto Sidik Iriansyah (2020); Ratno Nur Suryadi (2020); dan Anita (2016).

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Guru SMK di Kec. Sawangan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, dengan variabel Kompensasi, Kinrja, dan Kreativitas guru. Subjek penelitian adalah pihak yang dijadikan sumber informasi atau data dalam penelitian.

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah Guru SMK di Kec. Sawangan Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan Januari 2024. Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian (Sugiono, 2019). Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah guru di SMK di Kecamatan Sawangan Kota Depok sebanyak 90 guru. Kemudian, menurut Sugiyono (2019:149), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sample yang diambil sebanyak 90 guru dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 150 guru. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Manajemen kompensasi (MK) dan kinerja guru (KJ). Sedangkan, variabel terikat penelitian ini adalah kreatifitas guru (KG).

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 150 guru yang disurvei guru SMK di Kecamatan Sawangan Kota Depok. Kuesioner diadopsi dan dikembangkan dari Andi (2017) untuk variable MK sejumlah 15 butir, dari Gusti (2018) untuk variable KJ sejumlah 15 butir, dari Firman (2018) untuk variable KG sejumlah 15 butir. Kuesioner disebarkan kepada responden melalui Google Form online dan diisi sendiri oleh responden. Setiap responden diberikan lima pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dalam penelitian ini melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, dan hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Variabel Sumber Daya Manusia

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi Sumber Daya Manusia

Variabel	r-hitung	r-tabel	Validitas
x1.1	0.769	0.1638	Valid
x1.2	0.754	0.1638	Valid
x1.3	0.582	0.1638	Valid
x1.4	0.303	0.1638	Valid
x1.5	0.624	0.1638	Valid
x1.6	0.710	0.1638	Valid
x1.7	0.552	0.1638	Valid
x1.8	0.553	0.1638	Valid
x1.9	0.699	0.1638	Valid
x1.10	0.693	0.1638	Valid
x1.11	0.778	0.1638	Valid
x1.12	0.733	0.1638	Valid

Variabel	r-hitung	r-tabel	Validitas
x1.13	0.346	0.1638	Valid
x1.14	0.760	0.1638	Valid
x1.15	0.813	0.1638	Valid

Sumber: Data diolah Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butiran pernyataan Variabel Kompensasi Sumber Daya Manusia dinyatakan valid dan dapat digunakan kuisioner dalam penelitian ini.

Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Variabel	r-hitung	r-tabel	Validitas
x2.1	0.737	0.1638	Valid
x2.2	0.660	0.1638	Valid
x2.3	0.468	0.1638	Valid
x2.4	0.529	0.1638	Valid
x2.5	0.642	0.1638	Valid
x2.6	0.542	0.1638	Valid
x2.7	0.449	0.1638	Valid
x2.8	0.465	0.1638	Valid
x2.9	0.618	0.1638	Valid
x2.10	0.683	0.1638	Valid
x2.11	0.619	0.1638	Valid
x2.12	0.345	0.1638	Valid
x2.13	0.542	0.1638	Valid
x2.14	0.683	0.1638	Valid
x2.15	0.537	0.1638	Valid

Sumber: Data diolah Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butiran pernyataan Variabel Kinerja Guru dinyatakan valid dan dapat digunakan kuisioner dalam penelitian ini.

Uji Validitas Kreatifitas Guru

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kreatifitas Guru

Variabel	r-hitung	r-tabel	Validitas
Y.1	0.858	0.1638	Valid
Y.2	0.833	0.1638	Valid
Y.3	0.728	0.1638	Valid
Y.4	0.660	0.1638	Valid
Y.5	0.709	0.1638	Valid
Y.6	0.813	0.1638	Valid
Y.7	0.664	0.1638	Valid
Y.8	0.506	0.1638	Valid
Y.9	0.376	0.1638	Valid
Y.10	0.704	0.1638	Valid

Y.11	0.706	0.1638	Valid
Y.12	0.515	0.1638	Valid
Y.13	0.623	0.1638	Valid
Y.14	0.555	0.1638	Valid
Y.15	0.622	0.1638	Valid

Sumber: Data diolah Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh butiran pernyataan Variabel kreatifitas guru dinyatakan valid dan dapat digunakan kuisioner dalam penelitian ini.

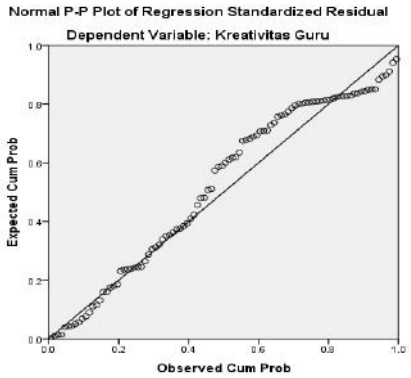
Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi Sumber Daya Manusia	0.901	0.60	RELIABEL
Manajemen Kompensasi	0.851	0.60	RELIABEL
Kinerja dan Kreatifitas Guru	0.909	0.60	RELIABEL

Sumber: Data diolah Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4. menunjukkan hasil uji reliabilitas seluruh variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel Uji Normalitas. Pada Uji normalitas data, dapat dilihat pada diagram scatter plot penyebaran titik mengikuti garis diagonal hal ini menandakan data terdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Uji normalitas Data

Sumber: Data diolah Output SPSS Tahun 2024

Uji Multikolinearitas

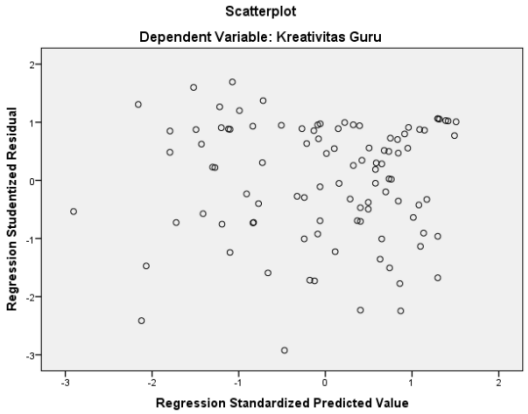
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	35,908	6,632		5,414	,000		
Kompensasi SDM	-,021	,104	,020	,203	,839	,984	1,016
Kinerja Guru	,274	,103	,264	2,671	,009	,984	1,016

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)
Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.908	6.632		.414	000
Kompensasi SDM	.021	.104	.020	.203	008
Kinerja Guru	.274	.103	.264	2.671	009

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi SDM dan Kinerja Guru terhadap variabel dependen yang diukur, dengan nilai signifikansi (Sig.) masing-masing sebesar 0,008 dan 0,009.

Ajusted Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Adjusted Koesifien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.262[a]	.069	.049	8.600	2.209

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa kemampuan variabel dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 69%, sedangkan 31% sisanya ditentukan oleh variabel atau faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.908	6.632		.414	000
Kompensasi SDM	.021	.104	.020	2.203	008
Kinerja Guru	.274	.103	.264	2.671	009

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

1. Hasil dari pengujian hipotesis pertama (Ha1) berdasarkan pada tabel diatas terdapat pengaruh positif secara simultan pada variabel Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Guru.
2. Hasil dari pengujian hipotesis kedua (Ha2) berdasarkan pada tabel diatas, terdapat pengaruh Kinerja Guru dengan Kreatifitas Guru.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Regression	529.118	2	264.559	3.577	.032[b]
1	Residual	7174.242	97	73.961		
	Total	7703.360	99			

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabal diatas maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Kompensasi SDM dan Kinerja Guru terhadap Kinerja dan kreatifitas guru.

Sumbangan Efektif

Untuk melakukan perhitungan Sumbangan Efektif, perlu dilakukan pengumpulan data dari hasil analisis regresi linear pada *software* SPSS dan didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 10. Perhitungan Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (ß)	Koefisien Relasi (r)	R square
X1	0,231	,807	.069
X2	0,709	,897	

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Setelah data didapatkan maka dapat dilakukan perhitungan Sumbangan Efektif pada setiap variabel dependen untuk mengukur presentase tingkat pengaruh terhadap variabel independen.

SE (X1)	=	ß(X1) X r (x1) x 100%
	=	0,231x0,807x100%
	=	0,186417

E (X2)	=	ß(X2) X r (x2) x 100%
	=	0.709 x 0,897x100%
	=	0,635973

Setelah hasil perhitungan Sumbangan Efektif didapatkan, maka dapat dilakukan interpretasi hasil dengan mengubahnya dalam bentuk presentase untuk melihat tingkat pengaruhnya.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif

SE	Nilai
X1	18,7%
X2	63,5%
Total	100,0%

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel X1 atau Kompensasi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 18,7%, sementara variabel X2 atau Kinerja Guru memiliki pengaruh 63,6%.

Sumbangan Relatif

Dalam konteks regresi linear, SR dari variabel independen dihitung dengan membagi koefisien regresi dari variabel tersebut dengan koefisien regresi total dari semua variabel independen dalam model. Secara matematis, SR untuk variabel independen dalam regresi linear dapat dinyatakan sebagai:

$$SR(X)\% = \frac{SumbanganEfektif(X)\%}{R_{Square}}$$

ATAU

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

Rumus sumbangan relatif

Setelah hasil perhitungan Sumbangan Efektif didapatkan, maka dapat dilakukan perhitungan Sumbangan Relatif dengan membagi nilai Sumbangan Efektif dengan R square yang didapat dari hasil analisis regresi linear.

$$\begin{aligned} \text{SR (X1)} &= \frac{\text{SE (X1)}}{\text{R square}} \\ &= \frac{18{,}7}{82{,}3} \\ &= 22{,}7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SR (X2)} &= \frac{\text{SE (X2)}}{\text{R square}} \\ &= \frac{63{,}6}{82{,}3} \\ &= 77{,}3 \end{aligned}$$

Setelah hasil perhitungan Sumbangan Relatif didapatkan, maka dapat dilakukan interpretasi hasil dengan mengubahnya dalam bentuk presentase untuk melihat tingkat pengaruhnya.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif

SR	Nilai
X1	22,7%
X2	77,3%
Total	100,00%

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel X1 atau Kompensasi SDM memiliki pengaruh relatif sebesar 22,7%, sementara variabel X2 atau Kinerja Guru memiliki pengaruh 77,3%. Jika presentase ketiga variabel dijumlahkan maka akan berjumlah 100% yang menandakan perhitungan Sumbangan Relatif berhasil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka hasil penelitian untuk menjawab tujuan penelitian yang telah disusun dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi manajemen sumber daya manusia lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan, dan nilai t hitung juga menunjukkan angka yang melebihi nilai kritis. Oleh karena itu, hipotesis pertama ditolak dan hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara kompensasi manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru.
2. Pengujian hipotesis kedua mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kinerja guru berada di bawah ambang batas yang ditetapkan, dan nilai t hitung menunjukkan angka yang lebih besar dari nilai kritis. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis kedua diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kinerja guru dan kreativitas guru.
3. Selain itu, berdasarkan analisis, nilai signifikansi untuk kompensasi sumber daya manusia dan kinerja guru terhadap kreativitas guru secara simultan juga berada di bawah ambang batas, dan nilai F hitung menunjukkan angka yang melebihi nilai kritis. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima dan hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari kompensasi sumber daya manusia dan kinerja guru terhadap kreativitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

Anita. (2016) *Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga.* Masters Thesis, Iain Purwokerto.

Edison, Anwar, Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta

Fitriyani, L., Husainah, N., & Haryoto, C. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Addiniyah Gandul Cinere Depok. *Jurnal Pijar, 1*(04), 996-1005.

Hamsal, H., Nurman, N., & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4*(1), 21-34.

Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Trisni. *Jurnal Utilitas, 1*(2), 165–169.

Handoko, T. Hani . (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : BPFE .

Henry Fayol (2018), Industrial and General Administration. (terj). Coubrrogh. Genewa: International Management Institute.

Herinto Sidik Iriansyah. (2020). Membangun Kreativitas Guru dengan Inovasi Pembelajaran di Masa Pandemi Covid 19. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan STKIP Kusuma Negara II.

Huseno, Tun. (2016). Kinerja PegawaiTinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. (Malang: Media Nusa Creative), hal 85.

Lamawuran, W. W. P., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(6), 1036-1048.

Mangkunegara. (2017:80;155;252). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Cipta Pustaka Medan

Rahmawati, P. N., & Hasanah, E. (2021). Kreativitas dan Inovasi Guru Dalam Pembuatan Materi Guru Pada Masa Pandemi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *28*(1), 113–124.

Slamet Yahya Sri Abdullah, Bedjo Sujanto, & Masduki Ahmad. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kabupaten Jepara. *Visipena*, *11*(1), 180-193.

Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar. Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation, 1(1), 14-28.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, *1*(3), 225-236.

Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, *11*(4).