

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Daerah Di Pringapus Raya, Kabupaten Semarang

Al Mizzam Wahyu Pramana<sup>1</sup>, Ngurah Ayu Nyoman Murniati<sup>2</sup>, Ghuftron Abdullah<sup>3</sup>  
SD Negeri Candirejo 02<sup>1</sup>, Universitas PGRI Semarang<sup>2,3</sup>  
e-mail: [almizzam.wp15@gmail.com](mailto:almizzam.wp15@gmail.com)<sup>1</sup>, [ngurahayunyoma@upgris.ac.id](mailto:ngurahayunyoma@upgris.ac.id)<sup>2</sup>, [ghuftronabdullah@upgris.ac.id](mailto:ghuftronabdullah@upgris.ac.id)<sup>3</sup>

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel

Diterima: 6 Januari 2022

Revisi: 16 Maret 2022

Disetujui: 19 April 2022

Dipublikasikan: Juni 2022

#### Keyword

Kompensasi

Kinerja Guru Honorer Daerah

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru honorer daerah di Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang dengan jumlah 184 guru honorer Sekolah Dasar yang selanjutnya diperoleh sampel 126 guru dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus dari Yamane dan Isaac and Michael. Analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji prasyarat dan analisis regresi sederhana yang diolah dengan menggunakan *SPSS Versi 25 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja Guru Honorer Daerah Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang, hal ini dibuktikan dengan nilai *correlation* antara variabel kompensasi terhadap kinerja bernilai positif, dengan nilai *r* hitung sebesar 0,793 dengan *Sig (2-tailed)* yaitu  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya nilai *R square* sebesar  $0,629 = 62,9\%$ , dimana hal ini dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 62,9% dan besaran pengaruh lain di luar kompensasi yang mempengaruhi kinerja Guru Honorer Daerah Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang adalah sebesar 37,1%. Selanjutnya diketahui bahwa nilai *t* hitung sebesar  $14,502 > t$  tabel (1,979). Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap guru honorer daerah di Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang dinyatakan diterima

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



### Pendahuluan

Kemajuan dan perkembangan sebuah negara di era globalisasi saat ini sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh kualitas pendidikan bagi bangsa di negara tersebut. Melalui pendidikan akan tercipta negara yang maju, unggul, dan mampu untuk bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Negara bertanggung jawab untuk menciptakan pendidikan yang bermutu yang dapat menciptakan sebuah bangsa dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Sebagai upaya mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas pula. Pendidikan yang berkualitas juga tidak akan lepas dari peran guru yang berkualitas, berdedikasi dan mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja guru menjadi tolok ukur yang dapat dilihat sebagai bagian dari perputaran pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Miyono dan Taukhid (2019) bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah sangat bergantung dan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kualitas kinerja guru sebagai pelaku utama dalam dunia pendidikan. Sebagai pendidik yang profesional, guru memegang peranan yang sentral dalam mewujudkan dan menggerakkan kehidupan pendidikan di

sekolah. Guru sebagai *agent of change* dalam dunia pendidikan, selain bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, juga berkewajiban untuk memberikan keterampilan dan nilai-nilai luhur karakter bangsa yang berlandaskan Pancasila melalui kinerja guru yang berkualitas dan loyal.

Priansa (2017) menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan perilaku dan hasil yang ditunjukkan oleh seseorang atau seorang pegawai pada sebuah unit sekolah, kantor pendidikan atau organisasi sendiri. Kemudian Ahmadiansyah (2014) juga menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja dari seorang guru dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pendidik meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Selanjutnya Puspitasari dalam Ahmadiansyah (2014) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional. Demikian juga Fahmi (2011) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dalam hal ini, kinerja guru sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional.

Golong dalam (Noviah, 2020) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: (1) lingkungan kerja, (2) budaya organisasi dan (3) kompensasi. Lingkungan kerja dalam hal ini merupakan tempat di mana guru tersebut melaksanakan tugas dan menghasilkan pekerjaannya dengan segala interaksi dan komunikasi dengan semua unsur dan system yang berjalan di dalamnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru untuk dapat lebih menghasilkan ide dan kinerja yang lebih produktif. Sebaliknya, apabila lingkungan kerjanya kurang baik tentu akan berdampak terhadap kemampuan produktifitas kinerja yang semakin menurun. Budaya organisasi diartikan sebagai aturan main yang ada di suatu organisasi, sehingga akan menjadi pegangan guru pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Sedangkan kompensasi berkaitan dengan kesejahteraan guru. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Korwilcam Bidang Pendidikan Kecamatan Pringapus Raya mengenai Penilaian Kinerja Guru baik yang berstatus PNS maupun honorer berada pada nilai rata-rata 74,37 dengan kategori cukup baik. Permenpan RB No. 16 Tahun 2009 menyatakan bahwa interval nilai PKG dikatakan baik apabila mendapat nilai 76,00 ke atas. Hasil PKG tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di Kecamatan Pringapus Raya terutama pada guru yang berstatus honorer tergolong masih belum baik. Selain itu berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya menunjukkan bahwa terdapat berbagai masalah dalam kinerja guru di antaranya yaitu: (1) belum dapat merencanakan pembelajaran dengan tepat, (2) belum melaksanakan pembelajaran dengan baik, (3) belum mengevaluasi pembelajaran dengan baik, (4) masih kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staf atau karyawan, (5) terkadang juga guru tidak mengikuti kegiatan sekolah dengan tanpa memberikan alasan, padahal yang seharusnya guru dapat melaksanakan peraturan-peraturan sekolah yang sudah dibuat dan (6) masih ditemukan juga di beberapa sekolah ada gap atau jarak antara guru yang bersatus sebagai pegawai negeri dan guru yang berstatus honorer baik dalam hal prestise maupun dalam hal besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja guru di duga dipengaruhi oleh faktor kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan lembaga terhadap semua guru dan karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Kompensasi berhubungan dengan kesejahteraan guru. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang, semakin tinggi pula kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Siagian dalam (Mujanah, 2019) menyebutkan bahwa sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi.

Lebih lanjut kompensasi dapat diartikan sebagai sebuah balas jasa yang dapat membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Mujanah (2019) menjelaskan terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu menurut pendapat Thomas H. Stone (1982) menyatakan bahwa “*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their empl ation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objecti oyer*”, atau dapat diartikan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Flippo (2007) dalam bukunya, yang menyampaikan bahwa “*Compens ves*” (Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi). Selanjutnya Siagian (2006) menyatakan bahwa sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi. Selain itu, Marwansyah dalam (Mujanah, 2019) juga berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam rangka mewujudkan tujuan kinerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru yang mendapatkan kompensasi yang tinggi akan mewujudkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh guru tersebut yang pada gilirannya kepuasan kerja menjadi semakin baik serta kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah menjadi semakin meningkat. Peneliti melakukan survei awal berhubungan dengan variabel Kompensasi pada Guru SD Honorer Daerah di Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang, berdasarkan data dari survei awal dapat dijelaskan bahwa masih terdapat perbedaan yang begitu kontras antara sesama guru honorer maupun dengan guru yang berstatus PNS dalam hal penerimaan kompensasi yang secara umum di dalam pelaksanaan kinerja yang harus ditunjukkan dalam tugas dan kewajibannya sebagai guru relatif sama. Selain itu guru honorer daerah juga belum menerima kompensasi lainnya seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua dan tunjangan gaji ke 13 serta promosi jabatan seperti yang diterima oleh guru yang berstatus PNS. Berkaitan dengan perbedaan rentang penerimaan kompensasi guru tersebut tentu akan berimbas terhadap kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam pemberian pelayanan pendidikan dan pembelajaran di sekolah yang relatif rendah, terlihat beberapa guru honorer masih belum dapat menjalankan tugas mengajarnya secara optimal dan optimis. Tentu permasalahan seperti tersebut

diatas harus segera diperbaiki agar tidak berdampak pada terhambatnya kemajuan pendidikan di sekolah atau lembaga Sekolah Dasar di wilayah Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang.

Noviah (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Selain itu Listyorini dan Samtono (2017) juga melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal, dimana hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Daerah di Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang”.

### **Metode Penelitian**

Pada Bagian metode penelitian ini dijelaskan tentang tahapan-tahapan yang dilaksanakan pada penelitian survei ini.

#### **A. Setting**

Tempat penelitiannya adalah di Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang dengan jumlah Lembaga/ Sekolah Dasar di wilayah Kecamatan Pringapus dan Kecamatan Bergas (Pringapus Raya - Kabupaten Semarang) yang terdiri dari 53 sekolah. Penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

#### **B. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel-variabel. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*), yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti. Penelitian ini tidak menuntut melakukan perlakuan pada variabel bebas, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi atau pernah terjadi.

#### **C. Subjek Penelitian**

Subyek penelitian adalah guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang dengan populasi sebanyak 184 guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate random sampling* dengan menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael. Dari perhitungan yang telah dilakukan dengan rumus Yamane dan Isaac and Michael selanjutnya dapat ditetapkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 126 guru honorer Sekolah Dasar di kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang.

#### **D. Teknik dan Alat Pengumpulan data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-tes, yang dalam hal ini menggunakan teknik observasi dan studi dokumentasi untuk studi pendahuluan, sedangkan untuk penelitian alat pengumpulan data menggunakan Angket atau kuesioner. Kuesioner (angket) dengan menggunakan Skala Likert. Angket diberikan kepada para guru Sekolah Dasar

di wilayah Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang. Angket ini berisikan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan yang dipergunakan untuk mendapatkan data mengenai kompensasi terhadap guru dan kinerja guru. Sebagaimana yang disampaikan Sugiyono (2019) bahwa kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sedangkan jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

#### **E. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dengan menggunakan angka kritis korelasi  $r$ -tabel dengan signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,05 dengan jumlah responden ( $n$ ) = 30, maka kemudian ditemukan bahwa nilai  $r$ -hitung adalah sebesar 0,361. Suatu item dikatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel. Berdasarkan hasil pengujian korelasi pearson product moment dengan berbantuan *SPSS Versi 25 for Windows*. Pada variabel kinerja guru dari 34 item pernyataan pada kuesioner didapatkan hasil  $r$ -hitung yang lebih besar dari  $r$ -tabel ( $r$ -hitung > 0,361) sebanyak 30 item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terdapat 4 item pernyataan yang memiliki nilai  $r$ -hitung lebih kecil dari nilai  $r$ -tabel ( $r$ -hitung < 0,361) yaitu pada item nomer 1 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,334, item nomer 4 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,258, item nomer 6 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,228 dan item nomer 14 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,149. Berdasarkan hasil tersebut item nomer 1, 4, 6 dan 14 dinyatakan gugur dan tidak digunakan dalam penelitian.

Sedangkan pada variabel kompetensi dihasilkan  $r$ -hitung yang lebih besar dari  $r$ -tabel ( $r$ -hitung > 0,361) sebanyak 30 item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terdapat 3 item pernyataan yang memiliki nilai  $r$ -hitung lebih kecil dari nilai  $r$ -tabel ( $r$ -hitung < 0,361) yaitu pada item nomer 8 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,059 dan item nomer 14 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,161 serta item nomer 15 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,222. Berdasarkan hasil tersebut item nomer 8, 14 dan 15 dinyatakan gugur dan tidak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya pada uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Sugiyono, 2019). Jika nilainya dibawah 0,60 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas dengan berbantuan *SPSS Versi 25 for Windows* pada variabel kinerja guru dihasilkan nilai reliabilitas 0,913 sedangkan pada variabel kompensasi dihasilkan angka 0,946 yang artinya bahwa pada kedua variabel nilai reliabilitasnya berada di atas batas ambang yaitu 0,60. Hasil tersebut membuktikan bahwa seluruh kuesioner adalah reliabel.

#### **F. Teknik Analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji asumsi atau uji prasyarat (Uji normalitas, Homogenitas dan Linearitas). Analisa deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dan uji regresi sederhana untuk menginterpretasi dari setiap variabel penelitian dan uji regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor ( $X_1$ ) terhadap variabel kreterium ( $Y$ ). Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui peningkatan variabel bebas atau tidak (Sugiyono, 2019). Sedangkan untuk mencari kekuatan hubungan antar variabel digunakan analisis korelasi *Product Moment*. Uji *Korelasi Product Moment* dilakukan melalui program *SPSS Versi 25 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan data probabilitas. Apabila angka probabilitas hasil analisis < 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$ .

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif data pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sebaran data terkait dengan persepsi 126 responden terhadap kompensasi dan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang. Berdasarkan analisa deskriptif diperoleh data yang menunjukkan persepsi responden terhadap kinerja guru yang terbagi atas lima kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Pada kriteria sangat tinggi, diperoleh frekuensi sebanyak 8 dengan persentase 6,35% dalam interval 117-123. Pada kriteria tinggi, diperoleh frekuensi sebanyak 28 dengan persentase sebesar 22,22% dalam interval 110-116. Pada kriteria sedang, diperoleh frekuensi sebanyak 51 dengan persentase 40,48% dalam interval 103-109. Pada kriteria rendah, diperoleh frekuensi sebanyak 33 dengan persentase 26,19% dalam interval 96-102. Selanjutnya pada kriteria sangat rendah, diperoleh frekuensi sebanyak 6 dengan persentase 4,76% dalam interval 89-95. Selanjutnya diketahui pula bahwa persepsi responden terhadap kinerja guru, sebagian besar berada pada kriteria sedang. Hasil dari analisis indikator diperoleh informasi bahwa indikator yang paling kuat adalah faktor pelaksanaan pembelajaran dengan nilai 0,875, sedangkan indikator yang paling lemah adalah faktor perencanaan pembelajaran sebesar dengan nilai 0,248.

Pada persepsi responden mengenai kompensasi (X) diperoleh data yang menunjukkan persepsi responden terhadap kompensasi yang terbagi atas lima kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Pada kriteria sangat tinggi, diperoleh frekuensi sebanyak 15 dengan persentase 11,90% dalam interval 115-121. Selanjutnya pada kriteria tinggi, diperoleh frekuensi sebanyak 27 dengan persentase sebesar 21,43% dalam interval 108-114. Pada kriteria sedang, diperoleh frekuensi sebanyak 40 dengan persentase 31,75% dalam interval 101-107. Pada kriteria rendah, diperoleh frekuensi sebanyak 35 dengan persentase 27,78% dalam interval 94-100. Sedangkan pada kriteria sangat rendah, diperoleh frekuensi sebanyak 9 dengan persentase 7,14% dalam interval 87-93. Selanjutnya diketahui pula bahwa persepsi responden terhadap kompensasi, sebagian besar berada pada kriteria sedang. Hasil dari analisis indikator variabel kompensasi dapat dinyatakan bahwa kedua indikator kompensasi sama-sama kuat. Pada indikator faktor kompensasi langsung dengan nilai 0,831 dan faktor kompensasi tidak langsung 0,831 yang artinya bahwa baik faktor kompensasi langsung maupun faktor kompensasi tidak langsung keduanya mempunyai kontribusi yang sama.

## B. Uji Asumsi atau Uji Prasyarat

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data kinerja guru dan data kompensasi. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah apabila angka signifikansi (*Sig*) yang diperoleh > dari taraf signifikansi, maka data berdistribusi normal. Sedangkan apabila signifikansi yang diperoleh < taraf signifikansi, maka data berdistribusi tidak normal. Taraf signifikansi uji adalah = 0,05.

**Tabel 4.1. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Guru dan Kompensasi**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Kinerja Guru      | Kompensasi          |
|----------------------------------|----------------|-------------------|---------------------|
| N                                |                | 126               | 126                 |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 104,24            | 107.6441            |
|                                  | Std. Deviation | 7,946             | 7.91464             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,070              | .116                |
|                                  | Positive       | ,070              | .116                |
|                                  | Negative       | -,050             | -.116               |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,077              | ,070                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,066 <sup>c</sup> | ,200 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Mengacu pada tabel 4.1, diketahui bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian kinerja guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan signifikansi sebesar 0,066 dimana nilai tersebut  $>0,05$  atau dapat dikatakan pula bahwa  $0,066 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat diketahui bahwa data variabel kinerja guru berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi dalam rangka melihat pengaruh antar variabelnya.

Sedangkan hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian kompensasi menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan signifikansi sebesar 0,200 dimana nilai tersebut  $>0,05$  atau dapat dikatakan pula bahwa  $0,200 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat diketahui bahwa data variabel kompensasi berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi dalam rangka melihat pengaruh antar variabelnya.

## 2. Uji Linearitas

Hasil uji linieritas kompensasi dengan kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang dijabarkan dalam tabel 4.2, sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Linearitas X terhadap Y**

|                |                           | Anova Table    |     |             |        |      |
|----------------|---------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
|                |                           | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
| Kinerja Guru * | Between (Combined) Groups | 2843,604       | 31  | 91,729      | 3,316  | ,000 |
|                | Linearity                 | 1810,709       | 1   | 1810,709    | 65,450 | ,000 |
| Kompensasi     | Deviation from Linearity  | 1032,894       | 30  | 34,430      | 1,245  | ,212 |
|                | Within Groups             | 2600,555       | 94  | 27,665      |        |      |
| Total          |                           | 5444,159       | 125 |             |        |      |

Mengacu pada Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* variabel kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,212. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau dapat dijelaskan sebagai  $0,212 > 0,05$ . Berdasarkan perolehan hasil tersebut, dapat

disimpulkan bahwa data variabel kompensasi dengan kinerja guru memiliki persamaan yang linier.

### C. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas terhadap semua variabel penelitian dan telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan untuk melakukan uji regresi sederhana sebagai alat pengujian hipotesis penelitian, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji regresi tunggal dijabarkan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

|              |                     | Kinerja Guru | Kompensasi |
|--------------|---------------------|--------------|------------|
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | 1            | ,793**     |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | ,000       |
|              | N                   | 126          | 126        |
| Kompensasi   | Pearson Correlation | ,793**       | 1          |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000         |            |
|              | N                   | 126          | 126        |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa *correlation* antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru bernilai positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $r$  hitung sebesar 0,793, sedangkan Sig (2-tailed) hubungan searah antara X terhadap Y 0,000 karena nilai 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Selanjutnya hasil uji Anova yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru disajikan dalam tabel 4.4, sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Hasil Uji Anova Variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

| Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 3424,879       | 1   | 3424,879    | 210,315 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 2019,280       | 124 | 16,285      |         |                   |
| Total      | 5444,159       | 125 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Mengacu pada tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa hasil analisis regresi memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau dapat dinyatakan sebagai  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar  $210,315 >$  dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,07. F hitung sebesar 210,315 lebih besar dari f tabel 3,07 atau  $210,315 > 3,07$ . Berdasarkan perolehan nilai tersebut, maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh

*Al Mizzam Wahyu Pramana, dkk (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru..)*

kompensasi terhadap kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang dinyatakan diterima. Selanjutnya, besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dipaparkan ke dalam tabel 4.5, sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,793 <sup>a</sup> | ,629     | ,626              | 4,035                      |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai R *square* sebesar 0,629 = 62,9%. Hal ini berarti bahwa besaran pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 62,9% dan besaran pengaruh lain di luar kompensasi yang mempengaruhi kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang adalah sebesar 37,1%. Selanjutnya dalam rangka mengetahui persamaan regresi dari variabel X ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi yang sebagaimana tersaji dalam tabel 4.6, sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)                | 37,161                      | 4,748      |                           | 7,826  | ,000 |
| Kompensasi                | ,659                        | ,045       | ,793                      | 14,502 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Mengacu pada tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 14,502 > t tabel 1,979. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Selanjutnya pada variabel kompensasi diketahui bahwa nilai beta adalah sebesar 0,659 ≠ 0. Hal tersebut berarti bahwa variabel kompensasi merupakan penjelas terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan uji Anova diperoleh persamaan regresi variabel X terhadap Y adalah  $\hat{Y} = 37,161 + 0,659 X$ . Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi tinggi rendahnya kompensasi yang diterima guru. Apabila terjadi kenaikan dari variabel X, maka nilai variabel Y adalah sebesar 37,161. Diketahui pula bahwa koefisien regresi sebesar 0,659 yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel kompensasi, akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,659.

Mengacu pada hasil uji regresi sederhana variabel kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y), dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji Anova maka hipotesis dinyatakan diterima dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y diketahui sebesar 62,9% sementara sisanya yaitu sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Simpulan

*Al Mizzam Wahyu Pramana, dkk (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru..)*

Guru honorer sebagai bagian dari tenaga profesional di sekolah tentu harus senantiasa menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana guru PNS pada umumnya. Tugas pokok dan fungsi guru tersebut tidak lepas dari pencapaian tujuan yang diharapkan, baik itu tujuan dalam hal mendidik para siswa maupun tujuan dalam pelaksanaan pembelajaran, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa tugas guru diantaranya adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, kemudian menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai guru tentu juga harus didukung oleh faktor kompensasi yang sesuai. Selain sebagai upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas utama guru di sekolah, faktor kompensasi yang cukup dan sesuai tentu juga akan dapat berpengaruh terhadap motivasi dan peningkatan kinerja guru tersebut.

Dalam pengolahan deskriptif mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya dipersepsikan oleh responden berada pada kategori sedang bahkan cenderung rendah. Hal ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan bahwa secara mendasar seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya tentu harus ditopang dengan kompensasi yang memadai dan sesuai di mana hal tersebut secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja guru. Beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah dan masih belum optimalnya para guru honorer dalam merencanakan pembelajaran menjadi salah satu dampak yang timbul dari persoalan kesenjangan kompensasi. Kondisi tersebut menunjukkan masih terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kesenjangan pemberian kompensasi yang kurang sesuai yang berimbas pada munculnya permasalahan kinerja guru honorer yang masih rendah.

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel kompensasi dengan kinerja guru honorer Sekolah Dasar, menunjukkan bahwa korelasi kompensasi dengan kinerja guru bernilai positif dengan nilai  $r$  hitung sebesar 0,793. Hasil uji Anova kompensasi terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya dinyatakan diterima. Besaran nilai  $R$  Square adalah sebesar 0,629 = 62,9%, artinya bahwa besaran pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  adalah sebesar 62,9% dan besaran pengaruh lain di luar kompensasi yang mempengaruhi kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya Kabupaten Semarang adalah sebesar 37,1%. Persamaan regresi pada variabel  $X$  terhadap  $Y$  adalah  $\hat{Y} = 37,161 + 0,659 X$ . Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi tinggi rendahnya kompensasi yang diterima guru. Apabila terjadi kenaikan dari variabel  $X$ , maka nilai variabel  $Y$  adalah sebesar 37,161.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Raya, Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Noviah (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Selain itu juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Listyorini & Samtono (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi secara signifikan memberikan dampak meningkatnya kinerja guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian dalam Mujanah (2019) yang menyatakan bahwa sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggota dalam

organisasi, yang pada gilirannya dapat memberikan pemeliharaan sikap dan perilaku positif dalam kinerja dengan lebih produktif guna kepentingan organisasi tersebut. Selanjutnya terkait dengan kinerja guru Barizi dalam Mujiyati (2019) juga menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu faktor yang berasal faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi yaitu sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup (*way of life*) seorang guru. Sedangkan faktor eksternal kinerja antara lain volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang, suasana kerja yang menggairahkan atau iklim organisasi dan komunikasi yang baik, penanaman sikap dan pengertian dikalangan pekerja, sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan, penghargaan terhadap *need for achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) dan penghargaan atau kompensasi.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, dalam hal ini adalah guru honorer Sekolah Dasar Daerah mempunyai pengaruh positif serta korelasi yang kuat terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut. Semakin sesuai dan tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat pula motivasi dan kualitas kinerja yang diberikan oleh para guru. Pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh pimpinan lembaga, dinas pendidikan maupun pemerintah terkait dalam bentuk kompensasi berupa reward, penambahan gaji, penambahan tunjangan, pemberian promosi jabatan, penghargaan serta pujian kepada guru honorer maupun pegawai yang selalu bekerja dengan baik akan lebih meningkatkan kinerja guru tersebut baik dalam loyalitas secara kelembagaan maupun dalam pemberian pelayanan pendidikan dan pembelajaran kepada para siswa di sekolah.

## Daftar Pustaka

- Ahmadiansah, Reza. 2014. *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Salatiga*. Tesis. Salatiga: PPs MP UKSW Salatiga.
- Fahmi Irham. 2011. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Listyorini, Enny., & Samtono. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal*. Jurnal Visi Manajemen, Vol 2 , No 2
- Miyono, N., & Tauhid, H. (2019). "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak" dalam *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*, 13 (1): 87-96.Semarang:Universitas PGRI Semarang.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Media Nusantara.
- Mujiyati. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bancak Kabupaten Semarang*. Tesis. Semarang: PPs UPGRIS.
- Noviah, Siti. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang*. Tesis. Semarang: PPs UPGRIS.  
*Al Mizzam Wahyu Pramana, dkk (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru..)*

---

*Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.* 2009. Jakarta: Ditama Binbangkum - BPK RI.

Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Siagian P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

*Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.* 2005. Jakarta: Depdiknas