

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJAGURU  
HONORER (STUDI KASUS SD NEGERI 30  
TONGKE-TONGKE KAB. SINJAI)**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)

Oleh:

**MIFTAHUL AULIA**

NIM. 150103013

Pembimbing:

1. Dr. Ismail., M.Pd.
2. Salam, SE., MM

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH (EKOS)  
FAKULTAS EKONOMI DAN HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI)  
MUHAMMADIYAH SINJAI  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftahul Aulia  
Nim : 150103013  
Program Studi : Ekonomi Syariah (EKOS)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiat atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sinjai, 15 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,


Miftahul Aulia  
NIM: 150103013

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus SDN 30 Tongke Tongke Di Kab. Sinjai) yang ditulis oleh Miftahul Aulia Nomor Induk Mahasiswa 150103013 Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam IAI Muhammadiyah Sinjai, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa tanggal 23 Juli 2019 M bertepatan dengan 20 Dzulqaidah 1440 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

### Dewan Penguji

|                        |               |         |
|------------------------|---------------|---------|
| Dr. Firdaus, M.Ag.     | Ketua         | (.....) |
| Dr. Ismail, M.Pd.      | Sekretaris    | (.....) |
| Dr. Firdaus, M.Ag.     | Penguji I     | (.....) |
| Dr. Amir Hamzah, M.Ag. | Penguji II    | (.....) |
| Dr. Ismail, M.Pd.      | Pembimbing I  | (.....) |
| Salam, S.E., M.M.      | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui,  
Dekan FKH IAIM Sinjai  
  
Drs. Muh. Anis, M.Hum.  
NBM. 976 724

## ABSTRAK

**MIFTAHUL AULIA,150103013,PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU HONONER (STUDI KASUS SD NEGERI 30 TONGKE-TONGKE DI KAB. SINJAI).Skripsi, Sinjai: Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Sinjai, 2019.**

---

Dalam hal ini dapat dilihat dari pengamatan di lapangan bahwa kinerja guru yang sudah mendapat kompensasi masih jauh dari yang diharapkan. Guru masih banyak yang tidak tepat waktu dalam mengajar, menyelesaikan tugas yang dibebankan masih belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai yang berjumlah 9 orang dan dalam hal ini kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer apakah hal tersebut memiliki signifikansi atau tidak, dan untuk membuktikan apakah kompensasi berpengaruh signifikan .

Penelitian ini termasuk penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan diambil dari populasi yaitu guru honorer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket terstruktur dan dokumen. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis biaya dan analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan melalui

program SPSS 20. Adapun standar nilai berpengaruh atau tidak yaitu  $\text{sig} < 0,05$  sehingga diketahui bahwa Nilai hitung sebesar 4,072 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,364 dengan taraf signifikan sebesar 0,005. Nilai t hitung  $14,072 > t \text{ tabel } 2,364$ , dan  $\text{sig} < 0,005 < 0,05$ . Selain itu didapatkan hasil  $R = 0,839$  atau 83,9 %, dan angka R Square adalah 0,703 atau 70,3 % sedangkan sisanya 29,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa 70,3 % kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjaidan sisanya sebesar 29,7 % dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

## **ABSTRACT**

***MIFTAHUL AULIA,150103013, THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF HONONER TEACHERS (CASE STUDY OF STATE 30 TONGKE-TONGKE SD IN KAB. SINJAI). Thesis, Sinjai: Sharia Economic Study Program, Muhammadiyah Islamic Institute (IAIM) Sinjai, 2019.***

---

*In this case it can be seen from observations in the field that the performance of teachers who have received compensation is far from what is expected. There are still many teachers who are not on time in teaching, completing tasks that are charged are still not optimal. This study aims to determine the effect of compensation on the performance of honorary teachers at 30 Tongke-Tongke Public Elementary School District. Sinjai, amounting to 9 people and in this case the very basic needs of the teacher is the need to compensate how much influence the compensation has on the performance of honorary teachers whether or not it has significance, and to prove whether compensation has a significant effect.*

*This study included survey research using a quantitative approach. In this study the sample used was taken from the population namely honorary teachers. The data collection techniques used are structured questionnaires and documents. While the data analysis technique uses cost analysis and simple regression analysis with the help of SPSS 20 application.*

*The results of this study indicate that there is an effect of compensation on the performance of honorary teachers at 30 Tongke-Tongke Public Elementary School District. Sinjai. Based on the results of a simple regression analysis carried out*

*through the SPSS 20 program. The standard values are influential or not, namely sig 0.005 <sig 0.05 so it is known that the value of t count is 4.072 while the t table value is 2.364 with a significant level of 0.005. The value of t count is 14,072 > t table 2,364, and sig 0,005 <sig 0,05. In addition, R = 0.839 or 83.9% were obtained, and the R Square number was 0.703 or 70.3% while the remaining 29.7%. This shows that 70.3% of compensation affects the performance of honorary teachers at 30 Tongke-Tongke Public Elementary School District. Sinjai and the remaining 29.7% are influenced by other reasons not examined.*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِ  
نَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua Orang Tua tercinta yang telah mendidik, mendukung dan mendoakan, sehingga penyusunan proposal skripsi ini dapat terselesaikan;
2. Dr. Firdaus, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Sinjai;
3. Dr. Amir Hamzah, M, Ag. Selaku Wakil Rektor I, Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Sinjai;
4. Dr. Ismail, M, Pd. Selaku Wakil Rektor II, Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Sinjai, sekaligus pembimbing I yang telah membantu, mengarahkan, serta membimbing penulis sampai proposal skripsi ini selesai;



5. Dr. Muh. Anis.,M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam,
6. Muhammad Ikbal S. Pd., M. Pd., selaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Sinjai;
7. Salam, SE., MM. Selaku pembimbing II yang telah membantu, mengarahkan, serta membimbing penulis sampai proposal skripsi ini selesai;
8. Seluruh dosen yang telah membimbing dan mengajar selama studi di Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai;
9. Seluruh pegawai dan jajaran IAI Muhammadiyah Sinjai yang telah membantu kelancaran akademik;
10. Kepala dan staf Perpustakaan Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, yang telah membantu kelancaran selama penelitian;
11. Teman-teman mahasiswa, IAI Muhammadiyah Sinjai dan berbagai pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah memberikan dukungan moral sehingga penulis selesai studi.

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah

swt., dan semoga laporan magang ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Amin.

Sinjai, 17 Juli2019

Miftahul Aulia  
NIM. 150103013

## DAFTAR ISI

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL.....               | i    |
| HALAMAN PERNYATAAN .....         | ii   |
| LEMBAR PERSETUJUAN .....         | iii  |
| ABSTRAK.....                     | iv   |
| <i>ABSRTRACT</i> .....           | vi   |
| KATA PENGANTAR .....             | viii |
| DAFTAR ISI.....                  | xi   |
| DAFTAR TABEL.....                | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN                |      |
| A.Latar BelakangMasalah .....    | 1    |
| B.RumusanMasalah .....           | 5    |
| C.Tujuan Penelitian .....        | 5    |
| D.Manfaat Penelitian .....       | 6    |
| BAB II KAJIAN TEORI              |      |
| A.Teori Kompensasi.....          | 7    |
| B.Konsep Kinerja .....           | 30   |
| C.Konsep Guru Honorer .....      | 31   |
| D.Kinerja Guru Honorer.....      | 33   |
| E.Hasil Penelitian Relevan ..... | 37   |
| F.Hipotesis .....                | 42   |

## BAB III METODE PENELITIAN

|   |    |
|---|----|
| A. Jenis dan pendekatan penelitian..... | 43 |
| B. Devenisi Variabel.....               | 45 |
| C. Populasi dan Sampel.....             | 46 |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....        | 47 |
| E. Instrumen Penelitian.....            | 48 |
| G. Teknik Analisis Data .....           | 49 |

## BAB IV HASIL PENELITIAN

|  |    |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 53 |
| B. Deskripsi Responden .....           | 69 |
| C. Analisis Data.....                  | 71 |
| D. Uji Hipotesis .....                 | 75 |

## BAB V PENUTUP

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 77 |
| B. Saran-saran..... | 77 |

|                      |    |
|----------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA ..... | 79 |
|----------------------|----|

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.1 Nama Pimpinan SDN No. 30 Tongke-Tongke .....           | 54 |
| Tabel 4.2 Jumlah tenaga pendidik SDN No. ....<br>Tongke-Tongke31 | 55 |
| Table 4.3 Keadaan siswa SDN No. 30 Tongke-Tongke .....           | 58 |
| Table 4.4 Hasil angket responden .....                           | 70 |
| Tabel 4.5 Hasil angket responden .....                           | 70 |
| Tabel 4.6 Coefficients <sup>a</sup> .....                        | 71 |
| Tabel 4.7 Model Summary <sup>b</sup> .....                       | 73 |
| Table 4.8 Anova <sup>a</sup> .....                               | 74 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan. Pendidikan tidak lepas dari peranan guru sebagai pengajar dan pendidik. Guru termasuk salah satu profesi yang berperan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sehingga wajar jika dikatakan kalau guru menjadi ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.<sup>1</sup>

Ada dua pengelompokan guru di sekolah, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), dan guru tidak tetap (GTT). Guru tetap pegawai negeri sipil adalah guru tetap yang diangkat sebagai PNS oleh pemerintah daerah berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan guru tidak tetap merupakan pengajar oleh sekolah dengan menghitung jumlah jam

---

<sup>1</sup>Amos Nemos Neolaka.& Grace Amalia Neolaka, *Landasan Pendidikan Dasar Mengenal Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*, (Cet. I; Jakarta: 2017), h. 3

mengajar. Pada prinsipnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerja. Halnya saja potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

Guru tetap (PNS) dengan guru tidak tetap memiliki kesamaan kewajiban mengajar 24 jam dalam seminggu namun tingkat penghasilan mereka sangat berbeda. Tingkat kesejahteraan guru memang kurang mendapat perhatian dengan posisinya yang semakin marjinal dan masih sering kontrvensi. Bahwa gaji yang diterima oleh guru juga dirasakan tidak

sebanding dengan tanggung jawab yang mereka kerjakan.<sup>2</sup>Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.*performance* berarti prestasi atau pelaksanaan tugas. Dari pengertian tersebut kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah di bebankan. Pengertian kinerja sering didentikkan dengan prestasi kerja. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Menurut Suprihanto, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>3</sup>

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh

---

<sup>2</sup> Dessy Prihatining Rahaynti Susilo Utami, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010

<sup>3</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Cet. I; PT Rajag RafindoPersada, 2013), h.45.



seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Dengan demikian kinerja guru secara langsung mengacu kepada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Kinerja guru juga dapat terlihat dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.

Dalam hal ini, guru/pengajar/pendidik adalah pelanggan internal yang baik yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas hasil yang dicapai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat di penuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhankompensasi, di mana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, dan itu sangat menentukan kinerja guru. menunjukkan bahwa ada kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat

dari wawancara dan pengamatan dilapangan yang penulis lakukan terhadap beberapa sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan. Guru masih banyak yang tidak tepat waktu dalam mengajar, penyelesaian tugas yang dibebankan masih belum optimal. Sehingga berdasarkan uraian di atas penulis tertarik membahas penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka perumusan masalah dalam kajian ini adalah Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai masukan tentang pentingnya pelaksanaan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru honorer SDNegeri 30 Tongke-Tongke.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Teori Kompensasi**

Kompensasi bagi para pekerja merupakan suatu tema yang sangat menarik untuk di bahas. Hal ini terjadi karena kompensasi memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kesejahteraan hidup para pekerja. Ketika banyak orang mendiskusikan kompensasi, sering kali mereka menyamakannya dengan gaji atau upah.

Kompensasi bagi para pegawai di bidang pendidikan merupakan topik yang harus di diskusikan dan diperbaiki secara terus-menerus oleh semua pihak. Hal ini karena selama ini, gaji yang diterima pada pendidik dan tenaga kependidikan di berbagai sekolah sering di bawah standar kerja. Di banyak sekolah, banyak guru dan pegawai yang tidak mendapatkan gaji yang layak. Walaupun sudah ada undang-undang yang menyebutkan bahwa guru sebagai profesi tidak otomatis gaji guru langsung dinaikkan. Banyak faktor yang harus dikaji terkait dengan penentuan gaji guru. Pada pendidikan persekolahan negeri, umumnya tidak terdapat hubungan

fungsional antara biaya operasional lembaga dengan biaya yang harus dikeluarkan oleh masyarakat untuk pendidikan. Lembaga pendidikan negeri umumnya tidak langsung menanggung operasional pendidikan karena gaji tenaga pendidik sebagian besar di tanggung oleh pemerintah yang bersumber dari pajak yang dibayar oleh masyarakat. Sebaliknya. Pada lembaga pendidikan nonpemerintah (swasta), semua operasional pendidikan (termasuk gaji) di tanggung oleh biaya lembaga yang bersumber dari masyarakat penyandang dana.<sup>4</sup>

Pendidikan memiliki tanggung jawab moral terhadap masyarakat selaku penanggung biaya pendidikan melalui pembayaran pajak. Oleh relasi antara

---

<sup>4</sup> Nurul Ulfatin&Tenguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Cet. I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 118.

masyarakat dan pengelola pendidikan menjadi transaksi ekonomi dalam bidang pendidikan. Transaksi ekonomi ini di pilah menjadi dua aspek, yaitu aspek. Pengelola sebagai produsen, dan aspek masyarakat sebagai konsumen. Produsen pendidikan terdiri atas pemerintah, pengelola pendidikan, pendidik, dan masyarakat sebagai pengguna sekaligus mitra pendidikan. Sedangkan konsumen pendidikan terdiri atas masyarakat, orang tua, dan siswa. Kedua pihak tersebut terjadi transaksi timbal balik, walaupun secara tidak langsung, keduanya saling berpengaruh. Pajak masyarakat yang memadai untuk membayar gaji guru yang layak akan menghasilkan kinerja guru yang produktif, dan pada akhirnya dapat menghantarkan peserta didiknya menjadi lulusan yang diharapkan oleh masyarakat.

Pada dasarnya manusia salah satu sumberdaya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan

terhadap sumberdaya manusia perlu terus mendapatkan perhatian karena itulah perusahaan memberikan penghargaan prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk menarik, mempertahankan dan memotofasi karyawan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, danmeningkatkan kinerja parakaryawan adalah melalui kompensasi.<sup>5</sup>

Menurut Marwansyah, kompensasi adalah penghatgaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kostribusi/jasanya terdapat pencapaian tujuan organisasi.<sup>6</sup> Menurut Wukir,<sup>7</sup> kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan menurut Widodo,<sup>8</sup> kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan konstribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

---

<sup>5</sup> Yoyo Sudaryo, et.al., *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi 2018), h.8

<sup>6</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Manusia* (Bandung Alfabet 2012), h. 269

<sup>7</sup> Wukir, *Manajemen Sumbar Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presido, 2013), h. 269

<sup>8</sup> Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2015), h. 155

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan.

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

## 1. Bentuk-Bentuk Kompensasi

### a. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi



secara terpisah<sup>9</sup>”kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus”kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan bonus.

Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, dan bonus. Adapun bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

#### 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam

---

<sup>9</sup>Kang Ismet&CB Blogger.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (ajb) Bumi Putera 1912 Cabang Pasuruan Kota, diakses tanggal 07 Desember 2018, dari <http://www.pekerjadata.com/2014/04/40-skripsi-pengaruh-kompensasi-terhadap.html>, 28 juni 2015. Pukul: 13.05.

mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

## 2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

## 3) Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

## b. Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja guru. Guru sangat membutuhkan kompensasi tidak langsung ini karena dapat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi bekerja. Bisa jadi kompensasi gaji yang diberikan oleh sekolah tidak terlalu kompetitif dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh sekolah lain, tetapi dengan dilengkapi pemberian berbagai kompensasi tidak langsung ini dapat menarik minat guru untuk selalu setia mengabdikan diri di sekolah tersebut.<sup>10</sup> Adapun bentuk-bentuk kompensasi tidak langsung adalah:

### 1) Tunjangan

Pada umumnya tunjangan diberikan sebagai tambahan gaji atau upah yang berfungsi untuk mensejahterakan pegawai.

---

<sup>10</sup> Nurul Ulfatin & Tenguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya...*h. 136.

## 2) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti. Dengan adanya asuransi, seseorang guru khususnya tenaga kerja honorer tidak perlu akan khawatir tentang kejadian-kejadian tidak terduga dimasa depan.

### 2. Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompensasi yaitu faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal organisasi seperti ketersediaan dana organisasi yang umumnya. Jika dalam perusahaan faktor interna ini berasal dari keuntungan yang didapat organisasi, sedangkan pada organisasi pendidikan, faktor interna ini berupa dana operasional yang berasal baik dari pemerintah maupun dari pemerintah maupun dari siswa atau orang tua siswa. Kebijakan dalam menentukan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh besar kecilnya organisasi. Semakin besar organisasinya dan semakin

kuat manajemennya akan memberikan jaminan gaji sesuai kemampuannya yang lebih besar, terstruktur, dan kompetitif. Begitu juga faktor pribadi pegawai, seperti produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis, dan sifat pekerjaan, akan menentukan penawaran gaji yang diberikan.

Sedangkan faktor eksternal organisasi yang berpengaruh terhadap gaji antara lain penawaran dan permintaan kerja. Jika mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari penerimaan (*deman*), maka akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Begitu juga sebaliknya. Besar nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi itu. Faktor lain adalah standar biaya hidup. Besarnya kompensasi terutama gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*), yaitu biaya hidup minimal di suatu daerah. Faktor eksternal lain adalah kebijakan pemerintah dan kondisi perekonomian nasional. Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenangan. Dalam hal ini pemerintah menetapkan

upah minimum, jam hari kerja per hari, kesetaraan pria dan wanita, batas umur kerja, dan sebagainya. Begitu juga kondisi perekonomian nasional. Semakin maju tingkat perekonomian suatu negara, maka semakin baik penghargaan terhadap sumberdaya manusianya.<sup>11</sup>

Ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian untuk merancang, menetapkan dan mengevaluasi program kompensasi:

- 1) Gaji umumnya merupakan faktor yang paling penting bagi pegawai dan sekurang-kurangnya akan mempunyai dampak terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, kehadiran, putaran pegawai, dan dan produktifitas kerja.
- 2) Sistem ketenagakerjaan senantiasa berubah dengan cara-cara yang dapat diprediksi.
- 3) Sistem gaji harus disesuaikan dengan perubahan sistem, yaitu ketenagakerjaan, organisasional, hukum, serta kesempatan dan ancaman lingkungan lainnya.

Organisasi memiliki beberapa tujuan untuk merancang sistem kompensasi. Manajemen organisasi

---

<sup>11</sup>*Ibid.* h. 129.

harus memikirkan tujuan sistem dan apa kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan itu. Sebuah sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan mempertahankan para pegawai yang cakap, dapat memotivasi pegawai, mematuhi suatu peraturan hukum, menguntungkan operasional organisasi dan meredam kekacauan.

Terikat dengan kompensasi, dalam bidang pendidikan, hasil penelitian Kartowagira menunjukkan bahwa kinerja sebagian besar guru profesional, kemampuan guru profesional dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran sudah baik. Berdasarkan penilaian kepala sekolah, kompensasi kepribadian dan sosial para guru yang sudah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi sangat baik. Upaya sebagai guru dalam membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade sudah baik.<sup>12</sup> Usaha sebagian besar guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi dan membuat modul dan membuat media pembelajaran baik.

---

<sup>12</sup> Kartowagiran, *Kinerja Guru Profesional* (Guru Pasca Sertifikasi). Cakrawala Pendidikan Jurnal Ilmiah Pendidikan. XXX (3), h. 130.

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buru akan turun mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buru yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buru menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan



tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

d. Produktifitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut.

e. Biaya hidup

Faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi.<sup>13</sup>

3. Tujuan pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya

---

<sup>13</sup> Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet, I Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 143.

adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan ”*economic security*” bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

- b. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) dan “*output*”.

#### 4. Menentukan kompensasi

Banyak faktor yang ikut menentukan berapa besar kompensasi yang harus diberikan kepada pengawainya. Dalam sistem organisasinya pendidikan, kompensasi termasuk dalam pembiayaan pendidikan. Pembiayaan pendidikan ini merupakan bagian dari rencana anggaran dan kegiatan pendidikan. Perencanaan anggaran dan kegiatan pendidikan perencanaan anggaran dan kegiatan pendidikan ditentukan seberapa besar anggaran yang disediakan untuk pendidikan. Untuk menentukan besarnya kompensasi menjadi dasar pertimbangan:

##### a. Anggaran pendidikan oleh pemerintah

Pada sekolah (terutama yang kelolah oleh pemerintah), besarnya anggaran ditentukan oleh kemampuan masyarakat dalam membayar pajak dalam bentuk APBN dan APBD. Pemerintah dengan persetujuan dengan (DPR) dapat menentukan berapa besar anggaran APBN dan APBD yang disediakan untuk pendidikan. Semakin tinggi APBN dan APBD, semakin besar pula anggaran untuk pendidikan, dan semakin tinggi pula mata anggaran yang disediakan untuk

kompensasi atau gaji dan belanja pegawai. Misalnya di negara kita Indonesia, pemerintah membuat kebijakan bahwa anggaran untuk pendidikan dialokasikan sebanyak 20% dari APBN dan APBD. Dari jumlah anggaran yang menyerap 20% APBN dan APBD itu, 50-70% di dalamnya dialokasikan untuk gaji dan kesejahteraan pegawai. Sebagai tindak lanjut dari kebijakan itu, maka pemerintah secara berkala selalu menaikkan gaji guru/pendidik dan tenaga kependidikan. Disamping itu, kompensasi-kompensasi yang lain juga mendapat perhatian. Misalnya kesejahteraan dalam bentuk tunjangan profesi, perbaikan peralatan dan fasilitas pembelajaran, dan yang lainnya dapat direalisasikan.

- b. Anggaran pendidikan disediakan oleh masyarakat  
Pada sekolah swasta dengan pengelolaan oleh yayasan, ia mengangkat pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) sebagai pegawai tetap yayasan. Besarnya kompensasi bagi pegawai tetap ini di tentukan oleh kemampuan yayasan. Kemampuan yayasan dalam menyediakan

anggaran untuk pendidikan biasanya tampak dari besar kecilnya yayasan penyanggah dana. Yayasan yang memiliki penyanggah dana besar umumnya memberikan kompensasi pegawai secara memadai. Sebaliknya, yayasan yang tidak memiliki penyanggah dana besar dan kuat kurang/tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai kepada para pegawainya. Namun demikian, karena pendidik (utamanya guru) sudah di undang-undangkan sebagai profesi, maka pemberian kompensasi harus dilakukan sesuai persyaratan suatu profesi. Salah satu syarat profesi adalah memberikan gaji yang layak sebagai nafkah utama bagi anggota profesi. Layak dalam hal ini mengandung makna bahwa gaji tersebut bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok hidup berstandar di suatu daerah. Untuk itu, di tentukanlah standar pembayaran regional dalam bentuk batas Upah Minimal Regional (UMR). Kompensasi (utamanya gaji) yang diterima oleh pegawai dalam suatu profesi seharusnya tidak kurang dari UMR. Dengan demikian, para pegawai dapat hidup layak di suatu daerah. Setiap

daerah mungkin membutuhkan standar minimal kehidupan yang berbeda dengan daerah lain.

c. Standar pembayaran sesuai kontrak

Besarnya kompensasi jika ditentukan melalui proses tawar-menawar kolektif yang kemudian mendapat persetujuan dalam kontrak. Tawar-menawar kolektif dapat dilakukan secara informal dan formal. Walaupun beberapa sekolah berada dalam geografis yang sama, sulit ditemukan standar gaji yang sama karena perbedaan kekayaan, sikap publik, status sekolah, dan tekanan-tekanan yang lain. Untuk itu, perlu dilakukan negosiasi antara sekolah dengan pelamar sebelum kontrak ditandatangani. Hal lain yang berkaitan dengan kontrak adalah lamanya kontrak. Lamanya kontrak ditentukan oleh dewan dan yayasan pendidikan, apakah menetapkan kontrak jangka pendek dengan durasi dua sampai tiga tahun, atau kontrak jangka panjang sampai batas usia pensiun. Lamanya persetujuan kontak dipengaruhi oleh tingkat inflasi saat ini dan yang akan datang. Ketika inflasi menurun, gaji meningkat pada tingkat yang lebih tinggi dari

tingkat inflasi. Pada pegawai yang baru, mungkin menerima hal ini, namun bagi pegawai yang ingin agar mereka memiliki gaji pada tingkat yang paling tinggi sebelum masa pensiun, mereka akan merasa bahwa kompensasinya lebih rendah dari pada inflasi.

d. Perbandingan gaji

Perbandingan gaji merupakan suatu hal yang harus dibuat karena perbandingan gaji antara suatu daerah dengan daerah lain, antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain akan memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengestimasi biaya agar mencapai gaji yang kompetitif. Dalam kaitan dengan ini, seseorang manajer personalia atau negosiator perlu menentukan bagaimana memperoleh sebuah kesepakatan yang akan menempatkan pegawai dalam wilayah gaji yang kompetitif, namun tetap dipercaya sebagai sesuatu yang adil.

e. Membaca skala gaji

Gaji pegawai hendaknya dibayarkan dalam bentuk daftar skala gaji. Hal yang perlu diperhatikan dalam membaca skala gaji adalah

rentang awal gaji yang aktual, jumlah golongan/pangkat, jumlah dana dalam setiap golongan, jumlah personal dalam setiap golongan. Dalam daftar skala gaji harus tertulis secara jelas yang membedakan komponen gaji dan bentuk-bentuk kompensasi yang lain. Pada komponen gaji, pada terbaca skala dan rentang gaji, mulai awal sampai gaji yang dibayarkan terakhir. Pada skala gaji terlihat berada gaji pokok, berapa kenaikan berkala, dan seterusnya. Begitu juga kompensasi lain hendaknya tertulis jelas jenis, keterangan dan jumlahnya. Dengan demikian, pegawai penerima gaji dapat membandingkan uraian dan rincian gaji yang tertera pada skala gaji dengan gaji riil yang diterima. Dengan skala gaji itu pula, pegawai penerima gaji dapat membandingkan secara kompetitif dengan gaji yang diterima oleh pegawai.

f. Pembayaran tambahan

Pembayaran tambahan selalu dikaitkan dengan bidang kerja, lamanya kerja disekolah yang bersangkutan, dan tambahan jam atau hari



kerja. Ada banyak jenis pembayaran tambahan yang didasarkan atas banyak hal antara lain:

- 1) Pembayaran tunjangan profesi guru yang sudah bersertifikat pendidik.
- 2) Pembayaran tambahan bagi guru yang memiliki kualifikasi di atas yang dipersyaratkan. Misalnya pembayaran tambahan bagi guru yang bergelar master dan doktor.
- 3) Pembayaran tambahan atas lamanya dalam golongan ai atas posisi daftar gaji.
- 4) Pembayaran tambahan bagi guru yang mendapatkan jaminan khusus antara prestasi tertentu.
- 5) Pembayaran tambahan bagi guru yang telah berpengalaman.
- 6) Pembayaran tambahan atas perannya sebagai koordinator pada kegiatan (tugas tambahan).

g. Pembayaran prestasi

Pembayaran prestasi perlu didiskusikan dan mendapatkan pemahaman yang sama. Yang dimaksud prestasi bagi guru tidak semata-mata diukur pada prestasi langsung bagi guru, tetapi

juga prestasi yang dihasilkan oleh siswanya. Dengan demikian, prestasi dapat dipahami sebagai pembelajaran yang efektif. Faktor lain yang juga dipertimbangkan dalam pembayaran prestasi antara lain kehadiran, kerelaan melaksanakan tugas pembelajaran yang sulit, mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional, kerja sama untuk memenuhi target sekolah dalam satu wilayah, dan sebagainya. Pembayaran prestasi hendaknya diperuntukkan bagi semua pegawai, sehingga mereka memperlihatkan prestasi di atas rata-rata. Cara memberikan pembayaran prestasi dapat dilakukan dengan pemberi bobot tingkat prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai yang dituangkan dalam instrumen evaluasi.

- h. Yang tidak termasuk dalam persetujuan pembayaran

Ada beberapa hal yang tidak termasuk dalam persetujuan pembayaran kompensasi. Pegawai perlu mendapat kejelasan informasi hal-hal yang tidak termasuk dalam perhitungan kompensasi. misalnya kehadiran/ketidak hadirannya,

pendefinisian peran (seperti ketua dan anggota), jam kerja, jadwal libur, sakit, perjalanan, liburan, dan sebagainya. Kejelasan mengenai hal-hal tersebut perlu dibuat dalam kebijakan pembayaran kompensasi, sehingga pegawai memahami secara penuh dan memutuskan untuk menerima kompensasi atau menolaknya. Jika kompensasi tidak memasukkan hal-hal tersebut dalam negosiasi pembayaran, maka perlu dibuat kebijakan pendidikan yang mencukupi skala gaji jika terjadi hal-hal yang tidak diatur dalam oembayaran kompensasi.<sup>14</sup>

## **B. Konsep Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang teah ditetapkan.<sup>15</sup> Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan meaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja.

---

<sup>14</sup> Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), h. 130-136.

<sup>15</sup> Supriadi, *Kinerja Guru*, (cet. I; Jakarta: PT rajagrafindo persada, 2013),h. 45.

Kinerja mengandung makna hasil kerja, maupun prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya adalah sebuah proses dalam manajemen sumber daya manusia.<sup>16</sup> Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

### **C. Konsep Guru Honorer**

Mengajar merupakan suatu seni untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai pendidikan, kebutuhan-kebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan, dan keyakinan yang dimiliki oleh guru. Dalam proses pembelajaran, guru adalah seorang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik, mengekspresikan ide-ide, dan kreativitasnya dalam batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten.

---

<sup>16</sup>Achmad S.Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Cet. iv; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 18

Guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaan sebagai guru. Profesi guru memerlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional, yang harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pembeajaran dengan sebagai ilmu pengetahuan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelolah kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>17</sup> Sedangkan

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pengawai Negeri Sipil CPNS, dan digaji per-jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan dibawa gaji minimum

---

<sup>17</sup> Jamil Suprihatiningru, *Guru Profesional*, (Cet. III; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 24.

yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh beda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam pengawai Negeri Sipil layaknya seorang guru tetap. Hal tersebut sebenarnya sangat menyalahi aturan yang telah ditetapkan pemerintah.<sup>18</sup>

#### **D. Kinerja Guru**

Kinerja guru sangat penting dalam proses pembelajaran, dengan melaksanakan tugas mengajar maka proses pembelajaran akan terwujud.

Pengertian kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di

---

<sup>18</sup> Heri Setiawan, *Pada Guru Honorer Sekolah Dasar*, diakses tanggal 11 Mei 2019 <https://text-id.123dok.com/document/dy439dpvz-pengertian-guru-honorer-hak-dan-kewajiban-guru-honorer.html>, 20 Agustus 2014. Pukul:1325

tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebut kinerja sebagai: “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran”.<sup>19</sup>

Dengan demikian, kinerja guru secara langsung mengacu kepada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Dengan demikian, guru berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi, kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik yang baik.

---

<sup>19</sup> Ibid, h. 55

Adapun kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja adalah:

#### 1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

#### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istillah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksiakan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dan setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.



## 5. Komitmen kerja

Kriteria ini berhubungan dengan tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Aspek kualitas pembelajaran merupakan upaya-upaya guru untuk menyampaikan pembelajaran supaya mudah dipahami, mudah diingat dan menyenangkan. Guru perlu menyampaikan materi pembelajaran secara tersusun dan sistematis; menggunakan bahasa yang jelas dan mudah; memberi informasi yang jelas serta memberi contoh-contoh yang saling berkaitan; memberi penekanan kepada materi esensial dan mengaitkan pelajaran itu dengan pengetahuan dan pengalaman peserta didik yang telah dimiliki peserta didik dan menggunakan alat bantu pembelajaran bagi membantu menjelaskan sesuatu konsep. Selain itu, tujuan pelajaran juga hendaklah jelas dan dapat diatur serta isi kandungan pembelajarannya mencakup juga penilaian yang perlu diadakan pada kegiatan akhir pembelajaran. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip:

a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;

- b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- d. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- e. memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalan secara berkelanjutan;
- f. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- g. memiliki organisasi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.<sup>20</sup>

#### **E. Hasil Penelitian Relevan**

1. Jurnal di tulis oleh Nurul Astuty Yensy. B“pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMANegeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”, dikeluarkan oleh Universitas Bengkulu Tahun2010, dengan kesimpulanTujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap

---

<sup>20</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional...*, h. 73

guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara yang berjumlah 30 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil analisis kuantitatif diperoleh bahwa :

- 1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara ( $R^2 = 45,6\%$ );
- 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara ( $\alpha = 5\%$ ,  $r = 0,488$ );
- 3) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara.

Saran yang dapat disumbangkan berkaitan dengan hasil penelitian, yaitu:

- 1) Mengingat faktor kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara, maka hendaknya pihak pimpinan (pemda dan kepala sekolah) mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi kepada guru (gaji, bonus, insentif maupun tunjangan khusus) berdasarkan azas adil dan layak sehingga kinerja guru

dapat meningkat; 2) Waktu pemberian kompensasi hendaknya dipercepat, jangan menunda sehinggamendorong produktivitas kinerja guru menjadi sangat baik.

2. Jurnal ditulis oleh Ahamad Sarpandadi berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, dikeluarkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 10 Jakarta tahun 2016, dengan kesimpulan, Keberhasilan lembaga pendidikan sekolah tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan bermutu. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi gaji, tunjangan, pertanggungjawabankeshatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan. Kinerja guru adalah prestasi kerja yaitu proses melalui mana sekolah mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru. Kinerja guru dapat dikukur dengan kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran

kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

3. Jurnal di tulis oleh Aprijon berjudul kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang “dikeluarkan oleh Dosen Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau tahun 2014 dengan kesimpulan Penelitian ini dilaksanakan pada Penelitian ini akan dilakukan pada Guru SLTA di Bangkinang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 352 orang guru SLTA yang berstatus PNS yang tersebar di Kecamatan Bangkinang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 78 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara non probabiliti sampling-sampling incidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan

Bangkinang. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain. Saran dalam penelitian ini adalah diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan selalu fokus pada kompensasi, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru. bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian kinerja guru untuk meneliti dari aspek lain seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Karena masih ada sebesar 47,9 persen aspek lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

Adapun persamaan dari penelitian diatas dengan penelitian yang akan disusun adalah karya satu, dua, dan tiga sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya karya satu membahas tentang kopemsasi dan motivasi terhadap kinerja Guru, karya dua membahas tentang kompensasi terhadap kinerja guru, dan karya tiga membahas tentangkajian kompensasi terhadap kinerja guru.

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Ho : kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke.

Ha : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Dalam metode survei ini sering digunakan instrumen kuesioner sebagai upaya pengumpulan data atau memperoleh informasi mengenai jumlah responden yang dianggap sebagai sampel yang mewakili populasi tertentu. Pelaksanaan survei dilakukan melalui proses pengumpulan informasi, fakta, dan analisis data sosial yang bersifat terstruktur serta mendetail melalui instrumen kuesioner atau daftar pertanyaan tertentu secara terstruktur. Survei dilakukan melalui wawancara terstruktur dimana susunan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner sudah disiapkan, termasuk pilihan jawabannya telah tersedia untuk diisi oleh responden.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Rosady Ruslan. *Metode penelitian public Relations dan komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h.253



## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang dilakukan pada objek yang alamiah. Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme memandang penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Untuk pengumpulan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis terbukti atau tidak.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet. XXV, Bandung, Afabeta, 2017), h. 7.

## **B. Defenisi Variabel**

1. Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotifasi guru SD NEGERI 30 Tongke-Tongke agar produktifikasi kerja semakin meningkat atau/tinggi.
2. Kinerja guru adalah sebuah wujud unjuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria seperti:
  - a) Mempunyai akhlak dan budi pekerti yang luhur sehingga mampu memberikan contoh yang baik pada anak didik.
  - b) Mempunyai kemampuan untuk mendidik dan mengajar anak didik dengan baik.
  - c) Menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam intreraksi belajar mengajar.
  - d) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas.
  - e) Mempunyai semangat dan motifasi yang tinggi untuk mengabdikan ilmu yang dimiliki pada peserta didik.
  - f) Mempunyai sikap cinta kasih, tulus dan ikhlas dalam mengajar.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>23</sup> adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer yang ada di SD Negeri 30 Tongke-Tongke yaitu 9 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling dengan jenis sampling jenuh yaitu penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain adalah sensus,

---

<sup>23</sup>*Ibid*, h. 117.

dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang akan di telitih oleh penulis adalah 9 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam rencana penelitian ini berupa angket dan dokumentasi.

##### **1. Angket**

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mangajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden kuesioner dilakukan untuk memperoleh informasi dari objek penelitian<sup>24</sup> tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SDNegeri 30 Tongke-Tongke.

##### **2. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah metode penelitian untuk mendapat keterangan dengan cara memeriksa dan mencatat dokumen yang ada. Menurut djuhur dan mahammad surya, metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang telah dideokumentasikan dalam

---

<sup>24</sup>Suharsimi Arikunto, *ProsedurPeneitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIII;JAKARTA: PT Rineka Cipta, 2006), 158

buku-buku yang telah tertulis seperti, buku induk, buku pribadi, surat keterangan dan sebagainya.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer.

### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dan pengumpulan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.<sup>26</sup> Selanjutnya, instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lembar angket, yang berisikan tentang pertanyaan yang telah memiliki jawaban untuk dipilih oleh responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan perspektif seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert merupakan alat untuk mengukur (mengumpulkan data dengan cara “mengukur-menimbang”) yang berisikan (butir-butir

---

<sup>25</sup> Djumhur. *Bimbingan dan Penyuluhan Disekolah*. (Bandung: CV. Ilmu. 1975)., h. 64

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIII; JAKARTA: PT Rineka Cipta, 2006), h. 160

pertanyaan) berisi pilihan untuk mengukur sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.<sup>27</sup>

2. Dokumentasi adalah metode penelitian untuk mendapat keterangan dengan cara memeriksa dan mencatat dokumen yang ada. Menurut Djumhur dan Mahammad Surya, metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang telah dideokumentasikan dalam buku-buku yang telah tertulis seperti, buku induk, buku pribadi, surat keterangan dan sebagainya.<sup>28</sup>

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, penelitian ini dilakukan disesuaikan dengan teknik analisis data yang diambil sebagai berikut:

1. Analisis Data Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung

---

<sup>27</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, h. 160.

<sup>28</sup> Djumhur. *Bimbingan dan Penyuluhan disekolah*. (Bandung: CV. Ilmu. 1975), h. 64

penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data.

## 2. Analisis Data Angket

Dalam penelitian kuantitatif, yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk data tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer (Study Kasus di SD Negeri 30 TongkeTongke), penulis menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Regresi Linear Sederhana pada bagian sederhana ini menerangkan bahwa kita hanya mempertimbangkan satu variabel bebas. Regresi linier sederhana menjelaskan mengenai hubungan antara dua variabel yang biasanya dapat dinyatakan dalam satu garis, serta merupakan dalam garis statistik parametrik yang digunakan secara umum untuk menganalisis rata-rata respons dari variabel  $Y$  yang berubah sehubungan dengan besarnya intervensi dari variabel  $X$ .<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya Dengan R*, (Cet. I; Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016), h.4.

Adapun yang di maksud dengan regresi sederhana adalah metode yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel penyebab. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan predictor sedangkan Variabel akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan response.

Model Persamaan Regresi Linear Sederhana berikut ini:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y=Variabel Response atau Variabel Akibat (dependent) yaitu kinerja guru honorer

X=Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (independent) yaitu kompensasi

a=Konstanta

b=Koefisien regresi (Kemiringan); besaran Response yang Ditimbulkan oleh predictor.

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$



$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

- a. Tentukan tujuan dari melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana.
- b. Identifikasi variabel faktor penyebab (Predictor) dan variabel akibat (response).
- c. Lakukan pengumpulan data.
- d. Hitung  $\sum x^2$ ,  $\sum y^2$ ,  $\sum XY$  dan total dari masing-masingnya.
- e. Buat model persamaan Regresi Linear Sederhana.
- f. Lakukan prediksi atau peramalan terhadap variabel faktor penyebab atau variabel akibat.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Dickson Kho, *Analisis Regresi Linear Sederhana* (Simple Linear Regression), Artikel, <https://teknik.eletronika.com/analisis-regresi>.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Sekolah**

SD Negeri Nomor 30 Tongke-Tongke didirikan oleh pemerintah Kabupaten Sinjai pada tahun 1975 dan beroperasi pada tahun 1975 dengan nomor statistik sekolah (Nss) 101191204006 dan NPSN 40304419 dengan luas lahan 3.108 M<sup>2</sup>. Terletak disebelah timur Kabupaten Sinjai yang berjarak sekitar  $\pm$  3 km, letaknya di jalan Kalpataru lingkungan Babana Desa Tongke-Tongke Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai Propinsi Sulawesi Selatan kode pos 92671. Secara geografis letak SD Negeri nomor 30 Tongke-Tongke berada pada daerah pesisir pantai dengan mendapat Akreditasi B (Baik), berikut beberapa profil SD Negeri Nomor 30 Tongke-Tongke :

Sejak berdiri pada tahun 1975 sampai sekarang SD Negeri No.30 Tongke-Tongke telah dipimpin oleh beberapa Kepala Sekolah, antara lain :

Tabel 4.1  
**Nama Pimpinan SDN. No. 30 Tongke-Tongke**

| <b>No</b> | <b>Nama Kepala Sekolah</b> | <b>Masa Bakti</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| 1.        | BUSYERA                    | -                 | Almarhum          |
| 2.        | A.MASSARAPI                | -                 |                   |
| 3.        | H.BUAH TASA                | -                 | Almarhum          |
| 4.        | MUHAMMAD TAHIR SIRI        | -                 |                   |
| 5.        | MUH.HATTA                  | -                 | Almarhum          |

|    |                     |                    |          |
|----|---------------------|--------------------|----------|
| 6. | MUH.YUSUF BURHAN    | -                  | Almarhum |
| 7. | SITTI SAENAB,S.Pd.  | 2009 –<br>2014     |          |
| 8. | MAPPARANRENG,S.Pd.I | 2015 -<br>sekarang |          |

Keadaan guru SD Negeri no.30 Tongke-Tongke  
sebagai berikut :

Tabel 4.2  
**Jumlah Tenaga Pendidik SDN.No. 30 Tongke-Tongke**

| No | Nama/Nip   | Jabatan        | Pangkat/Gol.<br>Ruang | Pendidikan |
|----|--|----------------|-----------------------|------------|
| 1  | Mapparanreng,S.Pd.i.<br>Nip.19631231<br>198206 1 087 | Kapala Sekolah | Pembina IV/a          | S1         |
| 2  | Hj.St. Nilma,S.Pd.                                   | Guru Kelas     | Pembina IV/a          | S1         |
| 3  | Hj. Nurbaya,S.Pd.                                    | Guru Kelas     | Pembina<br>Tk.I,IV/b  | S1         |

|    |                              |            |                      |    |
|----|------------------------------|------------|----------------------|----|
| 4  | Hj.Nurhayati<br>Hamzah,S.Pd. | Guru Kelas | Pembina IV/b         | S1 |
| 5  | Faridah.B.S.Pd.              | Guru Kelas | Pembina IV/a         | S1 |
| 6  | Rahmawati,S.Pd.              | Guru Kelas | Pembina,IV/a         | S1 |
| 7  | Hikmah.L,S.Pd.               | Guru Kelas | Guru<br>Madya,IV/b   | S1 |
| 8  | Rosdiyana,S.Pd.              | Guru Kelas | Penata<br>Muda,III/a | S1 |
| 9  | Najemah,S.Pd.                | Guru Kelas | Pembina,IV/a         | S1 |
| 10 | Nurjannah,S.Pd.              | Guru Kelas | Guru<br>Madya,IV/b   | S1 |
| 11 | Maryam,S.Pd.                 | Guru Kelas | Pembina,IV/a         | S1 |
| 12 | Niswa,S.Pd.i                 | Guru Kelas | Guru<br>Madya,IV/b   | S1 |
| 13 | Muhammad<br>Qadri,S.Pd.      | Guru PJOK  | Penata<br>Muda,III/a | S1 |

|    |                           |                    |          |    |
|----|---------------------------|--------------------|----------|----|
| 14 | Asrang,S.Pd.              | Guru PJOK          | Sukarela | S1 |
| 15 | Diah Purnamasari          | Tenaga<br>Operator | Sukarela | S1 |
| 16 | Handayani,S.Pd.i.         | Guru B.Studi       | Sukarela | S1 |
| 17 | Mahyani,S.Pd.i            | Guru B.Studi       | Sukarela | S1 |
| 18 | Mawar,S.Pd.               | Guru B.Studi       | Sukarela | S1 |
| 19 | Fitriani,S.Pd.M.Pd.       | Guru B.Studi       | Sukarela | S1 |
| 20 | Rosnia,S.Pd.i             | Guru B.Studi       | Sukarela | S1 |
| 21 | Syamsiah,S.Pd.            | Guru B. Studi      | Sukarela | S1 |
| 22 | Miftahul<br>Jannah,S.Pd.i | Tenaga Perpust     | Sukarela | S1 |

Tabel 4.3

**Keadaan siswa SD Negeri no. 30 Tongke-Tongke sebagai berikut :**

| No | Kelas       | Keadaan Siswa |           |        | Ket |
|----|-------------|---------------|-----------|--------|-----|
|    |             | Laki-Laki     | Perempuan | Jumlah |     |
| 1  | Kelas I.A   | 13            | 8         | 21     |     |
|    | Kelas I.B   | 10            | 6         | 16     |     |
| 2  | Kelas II.A  | 13            | 7         | 20     |     |
|    | Kelas II.B  | 5             | 5         | 10     |     |
| 3  | Kelas III.A | 11            | 9         | 20     |     |
|    | Kelas       | 12            | 10        | 22     |     |

|        |               |     |     |     |  |
|--------|---------------|-----|-----|-----|--|
|        | III.B         |     |     |     |  |
| 4      | Kelas<br>IV.A | 12  | 11  | 23  |  |
|        | Kelas<br>IV.B | 14  | 9   | 23  |  |
| 5      | Kelas<br>V.A  | 9   | 11  | 20  |  |
|        | Kelas<br>V.B  | 10  | 10  | 20  |  |
| 6      | Kelas<br>VI.A | 9   | 11  | 20  |  |
|        | Kelas<br>VI.B | 11  | 9   | 20  |  |
| JUMLAH |               | 129 | 106 | 235 |  |

Seiring perubahan tersebut pihak sekolah selalu menyesuaikan tingkat perkembangan masyarakat dengan tuntutan pembelajaran di sekolah



berupa pendidikan yang mengarah pada persiapan peserta didik untuk terjun ke masyarakat sesuai dengan bakat minat dan kemampuan yang dimiliki, sehingga sekolah sudah jauh-jauh menyusun program life skill. Program ini nantinya anak diberikan keterampilan yang disesuaikan dengan lingkungan dimana anak tersebut berada dan berdomisili.

## **2. Penjelasan tentang Penambahan Muatan lokal**

Sekolah juga berupaya menambahkan pada kelompok B pada struktur kurikulum berupa muatan lokal BTA dan Bahasa Daerah. Hal ini dimaksudkan

1). BTA karena baca tulis Al-Qur'an masih dianggap masih sangat diperlukan oleh sekolah dalam mengembangkan baca tulis huruf hijayah dan pelafalan huruf demi huruf dari bacaan surah-surah pada Juz Amma. Karena ketika para didik menguasai hal tersebut maka akan menjadi bekal ketika anak tersebut melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

2). Bahasa Daerah karena Bahasa Daerah merupakan kearifan lokal dari masyarakat di Sinjai maka Bahasa Daerah Bugis merupakan juga mata pelajaran yang perlu dipelajari oleh peserta didik.

Bahasa Bugis merupakan warisan budaya masyarakat Sinjai yang perlu dipelajari dan dilestarikan.

Untuk menyikapi tantangan dan harapan ini, maka SD Negeri no. 30Tongke-Tongke dengan sungguh-sungguh menciptakan pengelolaan pendidikan dengan diawali dengan membuat atau menyusun kurikulum yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi lingkungan sekolah. Hal ini selaras dengan apa yang diisyaratkan dengan Undang-Undang no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 36 Ayat 2 yang ditegaskan bahwa kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversifikasi sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik. Atas dasar pemikiran itu maka dikembangkan apa yang dinamakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).dengan desentralisasi kurikulum terutama pada pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang didukung oleh manajemen berbasis sekolah memungkinkan tiap-tiap sekolah untuk merancang dan mengembangkan pembelajaran

yang disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan peserta didik, keadaan sekolah, dan kondisi daerah masing-masing. Hal ini mengacu pada standar kompetensi dan kompetensi dasar yang dikeluarkan oleh badan standar nasional pendidikan (BSNP).

### **3. Sebab dibuatnya KTSP oleh Sekolah**

Kurikulum sekolah adalah kurikulum operasional yang disusun oleh dan dilaksanakan di masing-masing satuan pendidikan. Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no,or 19 tahun 2005 bahwa Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah mengacu pada Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan serta berpedoman pada panduan dari Badan Standar Nasional Pendidikan.

Pada akhirnya Kurikulum ini tetap hanya sebuah dokumen yang akan menjadi kenyataan apabila terlaksana dilapangan dalam proses pembelajaran yang baik. Pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas hendaknya berlangsung secara efektif yang mampu membangkitkan aktivitas dan kreatifitas peserta didi. Daalam hal ini para pelaksana kurikulum (guru) yang akan membumikan

kurikulum ini dalam proses pembelajaran. Para pendidik juga diharapkan mampu menyiapkan pembelajaran yang menyenangkan dan mengasyikkan bagi peserta didik sehingga betah di sekolah. Atas dasar kenyataan tersebut maka pembelajaran di sekolah dasar hendaknya bersifat mendidik, mencerdaskan, membangkitkan aktifitas peserta didik, efektif, demokratis, menantang menyenangkan, dan mengasyikkan. Spirit seperti itulah kurikulum akan menjadi pedoman yang dinamis bagi penyelenggara pendidikan di sekolah dasar Negeri No.30 Tongke-Tongke Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.

#### **4. Pihak yang Terlibat dalam Pembuatan KTSP**

Kurikulum Sekolah Dasar Negeri No. 30 Tongke-Tongke kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai dikembangkan sebagai perwujudan dari kurikulum Pendidikan Dasar dan Menengah. Kurikulum ini disusun oleh tim penyusun yang terdiri dari unsur sekolah dan komite sekolah dibawah koordinasi dan supervisi Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai serta dengan bimbingan

para sumber ahli pendidikan dan pembelajaran dan Tim pengembang kurikulum.

## **5. Landasan Hukum Pengembangan Kurikulum.**

Pengembangan kurikulum SD Negeri No. 30 Tongke-Tongke Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai, mengacuh pada :

- a. Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.
- b. UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,
  - 1) Pasal 36 ayat 1 “ kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversifikasi sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik”.
  - 2) Pasal 36 ayat 2 “ Kurikulum pendidikan dasar dan menengah dikembangkan sesuai dengan relevansinya sesuai kelompok atau satuan pendidikan dan komite sekolah/madrasah dibawah koordinasi dan supervisi dinas pendidikan atau kantor depertegmen

agama Kabupaten/Kota untuk pendidikan dasar dan propinsi untuk pendidikan menengah”.

- c. PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, Pasal 17 ayat 1 “ Kurikulum tingkat satuan pendidikan SD/MI/SDLB, SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah/karakteristik daerah, sosial budaya masyarakat setempat dan peserta didik.
- d. Permendiknas nomor 6 tahun 2007 Perubahan Permen no 24 tahun 2006 yang berbunyi “ satuan pendidikan dapat mengadopsi atau mengadaptasi model kurikulum tingkat satuan pendidikan dasar dan menengah yang disusun oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan Nasional bersama dengan unit terkait”.
- e. Permendiknas nomor 22 tahun 2006 tentang standar isi untuk satuan pendidikan dasar.

- 1) Permendiknas nomor 23 tahun 2006 tentang standar kompetensi lulusan (SKL).
- 2) Permendiknas nomor 20 tahun 2007 tentang standar penilaian.
- 3) Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dan menengah.
- 4) Permendiknas nomor 21 tahun 2015 tentang pengembangan karakter dan budi pekerti.
- 5) Permendikbud no 23 tahun 2015 tentang Literasi.
- 6) Peraturan Bupati no 4 tahun 2996 tentang Mulok BTA
- 7) Peraturan Gubernur no. Tahun tentang Mulok Bahasa Daerah.
- 8) SK Pengembang No. 421.2/024/30/VI/20 16 tanggal 2 Juni 2017
- 9) Rapat dewan guru dan komite sekolah tanggal 16 Juni 2017

## **6. Visi SD Negeri No. 30 Tongke-Tongke**

“Anggun dalam penampilan, Unggul dalam Prestasi Berdasarkan IMTAQ dan IPTEK”.

## **7. Misi SD Negeri No. 30 Tongke-Tongke**

- a. Mewujudkan pembelajaran yang bernuansa PAKEM
- b. Meningkatkan Profesional Guru
- c. Meningkatkan peran serta masyarakat dengan prinsip demokrasi, transparansi dan akuntabilitas.
- d. Menjadi sekolah pelopor terciptanya masyarakat belajar.
- e. Optimalisasi Bakat dan Minat peserta didik.

## **8. Tujuan Penyusunan**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam rancangan pengembangan sekolah pada SD Negeri No. 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai sebagai berikut :

1. Siswa beriman dan bertaqwa kepada tTuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia.
2. Siswa memiliki dasar-dasar ilmu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk



melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

3. Mengetahui dan mencintai bangsa, masyarakat dan kebudayaan.
4. Siswa kreatif terampil dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus.

## **9. Prinsip Pengembangan**

Pengembangan kurikulum SD negeri No. 30 Togke-Tongke berpedoman pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan dan kepentingan peserta didik dan lingkungan.
2. Beragam dan berpadu.
3. Tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
4. Relevan dengan kebutuhan kehidupan.
5. Menyeluruh dan berkesinambungan.
6. Belajar sepanjang hayat dan,
7. Seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah.

## B. Deskripsi Responden

Setelah pelaksanaan pengisian angket yang diisi oleh Guru honorer, maka angket itu akan dikembalikan dalam keadaan terisi sesuai dengan petunjuk pengisian angket. Kemudian setelah data terkumpul, maka penulis menyusun dan mengklasifikasikan sesuai dengan aturan yang ada yang akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer SD Negeri No 30 Tongketongke. Selanjutnya data yang telah dihasilkan dari penyebaran angket, penulis analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 (*Statistic Product and Service Solution*). Dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongketongke. dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut yang sudah penulis analisis melalui bantuan aplikasi SPSS 20 (*Statistic Product and Service Solution*), yaitu: Dari responden yang berjumlah 9 orang Guru honorer yang telah menjawab angket penelitian yang telah dibagikan oleh peneliti, adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4  
**Data Hasil Angket Responden**  
 Variabel X

| No. | Nama Guru Honorer     | Kompensasi |   |   |   |   |   |   |   | Jumlah |
|-----|-----------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|--------|
|     |                       | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |        |
| 1   | Mawar, S.Pd           | 4          | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34     |
| 2   | Handayani, S.Pd       | 5          | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35     |
| 3   | Fitriani, S.Pd        | 5          | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32     |
| 4   | Asrang, S.Pd          | 5          | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38     |
| 5   | Mahyani, S.Pd         | 5          | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32     |
| 6   | Rosnia, SPd           | 4          | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30     |
| 7   | Syamsyiah, S.Pd       | 5          | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36     |
| 8   | Diah Peratasari, S.Pd | 5          | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35     |
| 9   | Miftahul Jannah, S.Pd | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32     |

Tabel 4.5  
**Data Hasil Angket Responden**  
 Variabel Y

| No. | Nama Guru Honorer | Kinerja guru honorer |   |   |   |   |   |   |   |   | Jumlah |
|-----|-------------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
|     |                   | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |        |
| 1   | Mawar, S.Pd       | 4                    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36     |
| 2   | Handayani, S.Pd   | 4                    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36     |
| 3   | Fitriani, S.Pd    | 3                    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34     |
| 4   | Asrang, S.Pd      | 5                    | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40     |
| 5   | Mahyani, S.Pd     | 4                    | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34     |
| 6   | Rosnia, SPd       | 4                    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35     |
| 7   | Syamsyiah, S.Pd   | 4                    | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39     |

|   |                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 8 | Diah Peratasari,<br>S.Pd | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 9 | Miftahul Jannah,<br>S.Pd | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

### C. Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari usaha penggilingan daging Mas Murjianto di Sinjai maka, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dilakukan analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 (*Statistic Product and Service Solution*).

#### 1. Uji Regresi

Tabel 4.6  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 7.453                       | 6.972      |                           | 1.069 | .321 |
| Kompensasi   | .839                        | .206       | .839                      | 4.072 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data: Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan linear regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,453 + 0,839 X$$

Hasil analisis dari persamaan diatas sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,453.
- 2) Koefisien kompensasi sebesar 0,839. Koefisien yang bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki nilai positif.

Dari kedua analisis tersebut dapat diartikan bahwa koefisien arah regresi antara variabel kompensasi menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru. Variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,839.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan *software* SPSS 20.0, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .839 <sup>a</sup> | .703     | .661              | 1.450                      | .703              | 16.584   | 1   | 7   | .005          |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber Data: Hasil Output SPSS 20*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi  $R=0,839$ , R Square adalah 0,703 dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,661 artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 70,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 29.7 % terdapat aspek-aspek selebihnya yang memiliki pengaruh

terhadap kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai.

### 3. Anova

Tabel 4.8  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 34.847         | 1  | 34.847      | 16.584 | .005 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 14.709         | 7  | 2.101       |        |                   |
|       | Total      | 49.556         | 8  |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

*Sumber Data: Hasil Output SPSS 20*

Tabel anova digunakan untuk memprediksi apakah model regresi linear dapat digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer SD Negeri 30 TongkeTongke Kab.sinjai sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kompensa terhadap k  
inerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-  
Tongke.

$H_a$  = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke.

Kaidah pengujian tabel anova:

- a) Jika  $F\text{-hitung} \geq$  dari  $F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika  $F\text{ hitung} \leq$  dari  $F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai  $F$  hitung = 16,583 dan  $F$  tabel = 5,59.

$F$  hitung = 16,583 >  $F$  tabel = 5,59 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **D. Uji Hipotesis (Pembahasan)**

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan melalui program SPSS 20.0, pada tabel *coefficients* diketahui  $t\text{-hitung}$  kompensasi 4,072 > 2,364 ( $t$  tabel) jadi  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai. Sedangkan



pada nilai *probablitas*  $0,005 < 0,05$ , maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai

2. Untuk mengetahui besar kontribusi antara kompensasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel *model summary* dengan melihat *R Square* = 0,703 atau 70,3 % jadi besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai adalah 70,3 % dengan kata lain terdapat aspek-aspek selebihnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai.

Dari kedua pengujian hipotesis tersebut bahwa antara kompensasi terhadap kinerja guru. Dalam hal ini telah dibuktikan dengan melakukan penelitian di SD Negeri 30 Tongke-Tongke, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 20, pada tabel *coefficients* diketahui  $t\text{-hitung kompensasi} = 4,072 > 2,364$  (t tabel) dan nilai *probabilitas*  $0,005 < 0,05$  dan pada tabel *model summary* dengan melihat  $R\text{ Square} = 0,703$  atau 70,3 %. Jadi besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai adalah 70,3 %.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan selalu fokus pada kompensasi, karena kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.
2. Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian yang identik dengan tema penelitian ini, diharapkan untuk menambahkan variabel baru untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja guru honorer dan memberikan gambaran kontribusi yang lebih baik dari variabel-variabel yang akan digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, Sistem Manajemen Kinerja, Cet. IV; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Amos Nemos Neolaka.& Grace Amalia Neolaka, Landasan Pendidikan Dasar
- Dessy Prihatining Rahaynti Susilo Utami, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.
- Djumhur. Bimbingan dan penyuluhan disekolah. Bandung: CV. Ilmu. 1975.Mengenal Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup, Cet. I; oktober 2017.
- Firdus, et.al., Pedoman Penulisan Skripsi Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai , Cet II, CV. Latinulu, 2018.
- Jamil suprihatiningrum, guru profesional, cet III, yogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Kang Ismet&CB Blogger,pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada asuransi jiwa bersama (ajb) bumiputera 1912 cabang pasuruan kota, diakses tanggal 07 Desember 2018, dari <http://www.pekerjadata.com/2014/04/40-skripsi-pengaruh-kompensasi-terhadap.html>, 28 juni 2015.

- Kartowagiran, Kinerga Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). Cakrawala Pendidikan Jurnal Ilmiah Pendidikan. XXX (3), h. 130.
- Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, manajemen sumber Daya Manusia, Cet. I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Rosady Ruslan. Metode penelitian public Relations dan komunikasi, jakarta:Rajawali pers, 2013
- Supardi, Kinerja Guru,cet. 1;Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Suharsimi Arikunto, ProsedurPeneitian: suatu pendekatan praktik, Cet. XIII;JAKARTA: PT Rineka Cipta, 2006.
- Suharsimi Arikunto, ProsedurPeneitian: suatu pendekatan praktik, Cet. XIII;JAKARTA: PT Rineka Cipta, 2006.
- Setyo Tri Wahyudi, Statistika Ekonomi,Cet. I; Malang: UB Press, 2017.
- Yani, manajemen sumber daya manusia, cet, jakarta: mitra wacana media, 2012.
- Yoyo Sudaryo, et.al., Manajemen Sumber daya Manusia, Yogyakarta: Andi 2018

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LEMBAR ANKET PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**  
**GURU HONORER (STUDI KASUS SD NEGERI 30 TONGKE-TONGKE)**

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin :
4. Umur :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Pekerjaan Utamanya dan Sampingan :

B. Petunjuk menjawab

1. Berikut ini di sajikan pertanyaan dengan empat kategori pilihan :
  - a. = Sangat Setuju (SS)
  - b. = Setuju (S)
  - c. = Ragu-Ragu (RR)
  - d. = Tidak Setuju (TS)
  - e. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan skema, kemudian pilih lah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/ibu saudara(i) dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kotak jawaban.
3. Atas kesediaannya mengisi angket saya ucapkan terima kasih

C. Soal

| No. | Pernyataan   | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1   | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan                        |    |   |    |    |     |
| 2   | Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki |    |   |    |    |     |
| 3   | Gaji yang saya terima sesuai   |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
|    | dengan jabatan sekarang  |  |  |  |  |  |
| 4  | Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja                     |  |  |  |  |  |
| 5  | Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan oleh pemerintah. |  |  |  |  |  |
| 6  | Gaji yang saya terima bersumber dari yayasan   |  |  |  |  |  |
| 7  | Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus bulanan                                      |  |  |  |  |  |
| 8  | Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan                                      |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti           |  |  |  |  |  |
| 10 | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan              |  |  |  |  |  |
| 11 | Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan sekolah        |  |  |  |  |  |
| 12 | Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh sekolah    |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda                |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal   |  |  |  |  |  |
| 15 | Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan                           |  |  |  |  |  |
| 16 | Penilaian kinerja berpengaruh terhadap peningkatan karir                               |  |  |  |  |  |

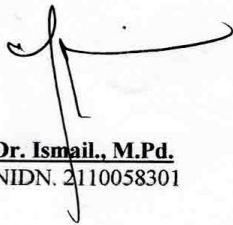


|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 17 | Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|

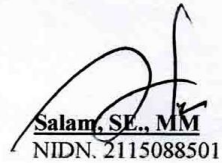
Sinjai, 14 Juli 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,



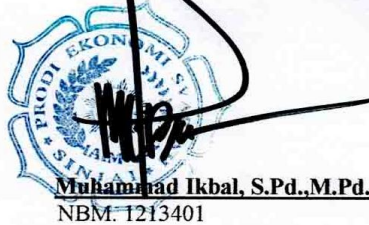
**Dr. Ismail, M.Pd.**  
NIDN. 2110058301



**Salam, SE., MM**  
NIDN. 2115088501

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ekos



**Muhammad Iqbal, S.Pd., M.Pd.**  
NBM. 1213401


**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU HONORER**


| Variabel                                      | Indikator          | Jumlah butir | No. Item    |
|---|--------------------|--------------|-------------|
| Variabel Independen X<br>(Kompensasi)         | 1. Gaji            | 6            | 1,2,3,4,5,6 |
|   | 2. Bonus           | 2            | 7,8         |
| Variabel Dependen Y<br>(Kinerja Guru Honorer) | 1. Kualitas        | 2            | 9,10        |
|   | 2. Kuantitas       | 2            | 11,12       |
|   | 3. Ketepatan waktu | 2            | 13,14       |
|   | 4. Efektifitas     | 2            | 15,16       |
|   | 5. Komitmen kerja  | 1            | 17          |

Sinjai, 14 Juli 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Dr. Ismail, M.Pd.  
 NIDN. 2110058301

  
Salam, SE., MM  
 NIDN. 2115088501

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ekos



  
Muhammad Iqbal, S.Pd., M.Pd.  
 NBM. 1213401

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |
| 1     | .839 <sup>a</sup> | .703     | .661              | 1.450                      | .703              | 16.584   | 1   | 7   |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 34.847         | 1  | 34.847      | 16.584 | .005 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 14.709         | 7  | 2.101       |        |                   |
|       | Total      | 49.556         | 8  |             |        |                   |

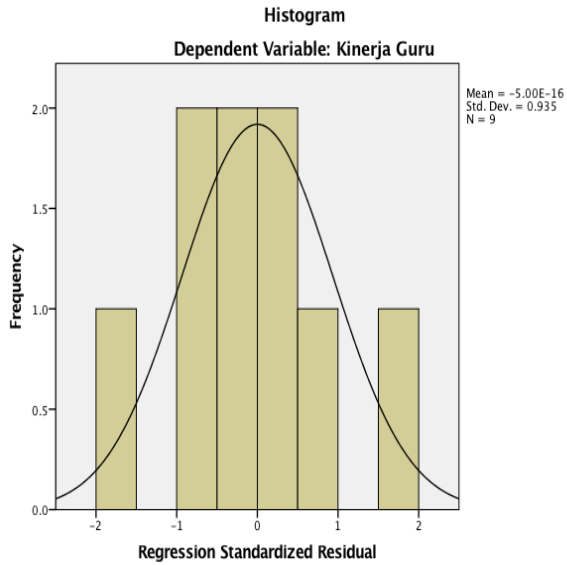
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

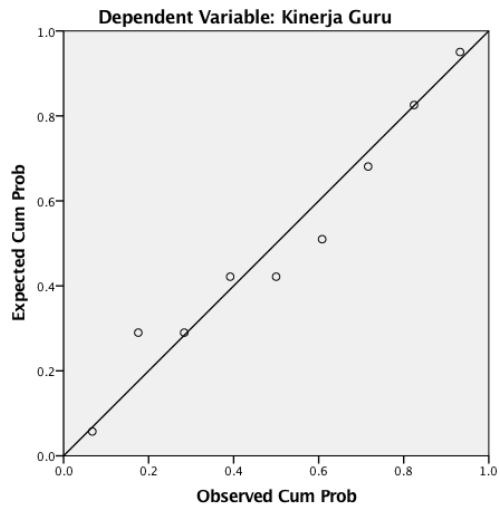
### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 7.453                       | 6.972      |                           | 1.069 | .321 |
|       | Kompensasi | .839                        | .206       | .839                      | 4.072 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**





**FAKULTAS EKONOMI DAN HUKUM ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI**

KAMPUS : JL. SULTAN HASANUDDIN NO. 20 KAB. SINJAI, TLP/FAX 048221418, KODE POS 92612

Email: info.iainsinjai@yahoo.com

Website: http://www.iain-sinjai.ac.id

TERAKREDITASI INSTITUSI BAN-PT SK NOMOR : 148/SK/BAN-PT/Akred/PT/IV/2015



Nomor : 448/III /1.3.AU/F/2019  
Lamp :  
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yang Terhormat  
**Kepala SD Negeri 30 Tongke-tongke Kab. Sinjai**  
Di -

Sinjai

*Assalamu 'AlaikumWr. Wb.*

Dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa program Strata Satu (S1) Program Studi **Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam IAIM Sinjai**, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : **Miftahul Aulia**  
NIM : 150103013  
Prodi Studi : **Ekonomi Syariah (EKOS)**  
Semester : **VIII**

Akan mengadakan penelitian dengan judul :

**"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi kasus SD Negeri 30 Tongke-tongke) "**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin melaksanakan penelitian di **SD Negeri 30 Tongke-tongke**

Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Sinjai, 21 Syawal 1440 H  
25 Mei 2019 M

Dikau,  
  
**Dr. Miftah Anis, M.Hum**  
NIM. 976 724



PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI  
DINAS PENDIDIKAN  
SDN No. 30 TONGKE-TONGKE KAB. SINJAI  
JLN. KALPATARU

Sinjai, 19 Juli 2019

Hal: Balasan  
Kepada yth,  
Rektor IAI Muhammadiyah Sinjai  
Di.-

Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawa ini:

Nama : MAPPARANRENG, S.Pd.i.  
NIP : 19631231 198206 1 087  
Jabatan : Kepala Sekolah SD Negeri No 30 Tongke-Tongke

Menerangkan bahwa,

Nama : Miftahul Aulia  
NIM : 150103013  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada SD Negeri No 30 Tongke-Tongke kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul:

**“ Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer (studi kasus SD Negeri 30 Tongke-Tongke kab. Sinjai)”**

Dengan demikian surat kami sampaikan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.





PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI  
DINAS PENDIDIKAN  
SDN No. 30 TONGKE-TONGKE KAB. SINJAI  
JLN. KALPATARU

Sinjai, 19 Juli 2019

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Sekolah SD Negeri No 30 Tongke-Tongke kab. Sinjai, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

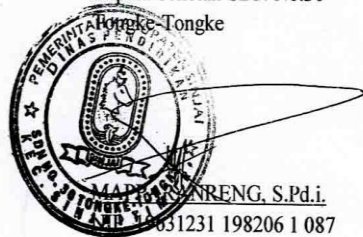
Nama : Miftahul Aulia  
NIM : 150103013  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada SD Negeri No 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai dengan judul:

**“ Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer (studi kasus SD Negeri 30 Tongke-Tongke kab. Sinjai)”**

Dengan demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagai mana mestinya.

Kepala Sekolah SDN No.30  
Tongke-Tongke







**FAKULTAS EKONOMI DAN HUKUM ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI**  
KAMPUS : JL. SULTAN HASANUDDIN NO. 20 KAB. SINJAI, TLP/FAX 048221418, KODE POS 92612  
Email : [info@iaim-sinjai.ac.id](mailto:info@iaim-sinjai.ac.id) Website : <http://www.iaim-sinjai.ac.id>

TERAKREDITASI INSTITUSI BAN-PT SK NOMOR : 148/SK/BAN-PT/Akred/PT/IV/2015



**SURAT KEPUTUSAN**  
**NOMOR:046 /III/1.3.AU/F/KEP/2018**

**TENTANG**  
**DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN HUKUM ISLAM T.A 2018/2019**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN HUKUM ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI**

- Memimbang : 1. Bahwa untuk penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai Tahun Akademik 2018/2019, maka dipandang perlu ditetapkan Dosen Pembimbing penulisan skripsi dalam Surat Keputusan.
- Mengingat : 2. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang di amanahkan kepadanya.
- Memperhatikan : a. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah.  
b. Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas.  
c. Undang-Undang R.I No. 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi.  
d. Keputusan Menteri Agama R.I No. 6722 Tahun 2015, tentang perubahan nama STAI Muhammadiyah Sinjai menjadi Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.  
e. Surat Keputusan Rektor IAIM Nomor : 312/1.3.AU/D/KEP/2016 tentang Pembagian Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam (FEHI)  
f. Pedoman PP. Muhammadiyah No. 02/PED/1.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.  
g. Statuta Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.
- Memperhatikan : h. Kalender Akademik Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai Tahun Akademik 2018/2019.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai tentang Dosen Pembimbing penulisan skripsi mahasiswa.
- Pertama : Mengangkat dan menetapkan saudara :

| Pembimbing I      | Pembimbing II   |
|-------------------|-----------------|
| Dr. Ismail, M.Pd. | Salam, SE., MM. |

untuk penulisan skripsi mahasiswa:

Nama : Miftahul Aulia  
NIM : 150103013  
Prodi : Prodi Ekonomi Syariah (EKOS)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honoror (Studi Kasus Sdn 30 Tongke Tongke Di Kab. Sinjai)

- Kedua : Hal-hal yang menyangkut pendapatan/nafkah karena tugas dan tanggung jawabnya diberikan sesuai peraturan yang berlaku di Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.

Islami, Progresif dan Kompetitif



**FAKULTAS EKONOMI DAN HUKUM ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI**  
KAMPUS : JL. SULTAN HASANUDDIN NO. 20 KAB. SINJAI, TLP/FAX 048221418, KODE POS 92612  
Email : [info@iaim-sinjai.ac.id](mailto:info@iaim-sinjai.ac.id) Website : <http://www.iaim-sinjai.ac.id>  
TERAKREDITASI INSTITUSI BAN-PT SK NOMOR : 148/SK/BAN-PT/Akred/PT/IV/2015

- Ketiga : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagai amanat dengan penuh rasa tanggung jawab.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat keketiruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sinjai  
Pada Tanggal : 18 Rabiul Awal 1440 H  
: 27 November 2018 M



- Tembusan disampaikan kepada Yth:
1. Ketua BPH IAIM Sinjai di Sinjai
  2. Rektor IAIM Sinjai di Sinjai.
  3. Ketua Prodi EKOS IAIM Sinjai di Sinjai.

## DOKUMENTASI



## **BIODATA PENULIS**

Nama : Miftahul Aulia  
NIM : 150103013  
Tempat/TGL. Lahir : Sinjai, 08 Mei 1997  
Alamat : Jl. Kalpataru kab. Sinjai  
Riwayat Pendidikan :  
1. SD/MI : SD Negeri No.30 Tongke-Tongke  
Tamat Tahun 2009  
2. SLTP/MTS : SLTP Negeri 2 Sinjai Timur Tamat  
Tahun 2012  
3. SMU/MA : SMK Negeri 1 Sinjai Utara Tamat  
Tahun 2015  
Handphone : 082347773586  
Email : miftahulaulia0805@gmail.com  
Nama Orang Tua : Baharuddin (Ayah)  
Nuraeni (Ibu)