



## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Airil Anwar<sup>1</sup>, Burhanuddin Burhanuddin<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

**Abstract.** *It is important for schools to consider the inclusion of honorary teaching staff to expedite the process of paying them salaries. Apart from that, the government is also obliged to prioritize providing assistance to schools experiencing a shortage of civil servant teachers, because there are still many institutions that need additional teaching staff. This research uses quantitative research methods, with the main focus on producing numerical data. The data collection process involves conducting field research, which involves gathering information directly from participants and observing their behavior directly. The findings of this research show that compensation has a significant role in shaping the performance of Honorary Elementary School Teachers in Somba Opu District, Gowa Regency. It was found that approximately 28.4% of the variation in performance could be attributed to compensation, demonstrating the importance of compensation in determining teacher effectiveness. This shows that the amount of compensation received by honorary teachers in Somba Opu District, Gowa Regency has a direct impact on their level of performance.*

**Keywords:** *Compensation, Performance, Honorary Teacher.*

**Abstrak.** Penting bagi sekolah untuk mempertimbangkan masuknya staf pengajar honorer guna memperlancar proses pemberian gaji kepada mereka. Selain itu, pemerintah juga wajib memprioritaskan pemberian bantuan kepada sekolah-sekolah yang mengalami kekurangan pengajar PNS, karena masih banyak lembaga yang membutuhkan tambahan tenaga pengajar. Riset ini memakai metode penelitian kuantitatif, dengan fokus utama menghasilkan data numerik. Proses pengumpulan data melibatkan pelaksanaan penelitian lapangan, yang melibatkan pengumpulan informasi langsung dari partisipan dan mengamati perilaku mereka secara langsung. Temuan riset ini memperlihatkan bahwasanya kompensasi mempunyai peranan yang signifikan dalam membentuk kinerja Pengajar Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Ditemukan bahwasanya sekitar 28,4% variasi kinerja bisa dikaitkan dengan kompensasi, hal ini memperlihatkan pentingnya kompensasi dalam menetapkan efektivitas para pengajar. Hal ini memperlihatkan bahwasanya besar kecilnya kompensasi yang diterima pengajar honorer di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berdampak langsung atas tingkat kerjanya.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kinerja, Guru Honorer.

### 1. PENDAHULUAN

Pengajar honorer ialah pendidik yang tidak berstatus tetap, meskipun mempunyai tanggung jawab mengajar yang sama dengan pengajar tetap, namun menerima kompensasi berlandaskan jam mengajar dan bukan gaji tetap. Berlandaskan Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengajar honorer atau disebut juga pengajar non-ASN tidak menerima gaji tetap setiap bulannya, melainkan menerima honorarium sesuai dengan regulasi yang mengatur status kepegawaiannya sebagai pendidik non-PNS dan non-PPPK.

Sebagaimana diatur dalam Regulasi Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan Regulasi Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, pengajar honorer digolongkan sebagai bagian dari tenaga honorer. Pasal 1 aturan tersebut mendefinisikan pengajar honorer sebagai orang yang diangkat

oleh Pejabat Pengawas Kepegawaian atau pejabat pemerintah lainnya untuk melaksanakan tugas tertentu pada suatu lembaga pemerintah. Remunerasi mereka dibiayai melewati APBN atau APBD.

Pengajar honorer mempunyai tanggung jawab yang sama dengan pengajar biasa, yakni mendidik, membimbing, dan mengevaluasi murid sejak usia muda sampai pendidikan menengah, yang dituangkan dalam regulasi yang ada.

Pendidik honorer, dalam menjalankan perannya sebagai pengajar, berhak menerima kompensasi yang adil di atas standar minimum untuk menjamin kesejahteraannya. Mengakui dan menghargai jasa mereka dengan sistem pembayaran yang sesuai ialah hal yang penting bagi kesejahteraan mereka. Berikut daftar pengajar SD ternama di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa:

**Table 1.1 Daftar Pengajar Honorer**

NO	NAMA SEKOLAH	NAMA PENGAJAR	TAHUN MASUK	GAJI/BULAN
1	SDN. Batangkaluku	Hardianti Karim S.PD., M.Pd.	2019	Rp.1.000.000
		Zulfikar Latoba S.Pd.	2021	Rp.1.000.000
		Muridnto S.Or.	2021	Rp.1.000.000
		Rahmat Dwi R	2023	Rp. 700.000
		Nur Mutmainnah	2023	Rp. 700.000
		A Farah S.Pd.	2020	Rp.1.000.000
		Indah Zezarwati S.Pd.	2020	Rp.1.000.000
2	SDN. NO.6 Sungguminasa	Andhika AP. S.Or.	2021	Rp.1.000.000
		Ahmad Fajrin S.Pd.	2021	Rp.1.000.000
		Al Qadri M. S.pd.	2023	Rp.1.000.000
		Fauzan NurSyawal S.Pd.	2023	Rp.1.000.000
		Leony Rahardja S.Pd.	2022	Rp.1.000.000
		Dewi Tika S.Pd.	2022	Rp.1.000.000
3	SDN. Bertingkat	MUH Taufik	2022	Rp. 700.000
		Sri Wanti S.Pd., M.Pd.	2020	Rp.1.000.000
		Keysia Aqilah S.Pd.	2021	Rp.1.000.000
		Shinta Eka R., S.Pd.	2020	Rp.1.000.000
		Nur Fasyah S.Pd	2021	Rp.1.000.000
		Anggi Pratiwi S.Pd	2021	Rp.1.000.000

Keadaan kesejahteraan pengajar di Indonesia memprihatinkan. Gaji pengajar di Indonesia, khususnya di sekolah swasta, jauh dari harapan dan bahkan jauh dari upah minimum di banyak daerah. Dengan gaji yang rendah, bagaimana pengajar bisa memenuhi kebutuhan

dasarnya? Tingkat gaji pengajar di Indonesia saat ini, khususnya yang bekerja di sektor swasta atau honorer, tidak memberikan penghidupan yang berkelanjutan. Dengan keadaan seperti ini, sulit bagi pengajar untuk menemukan kesenangan dalam pekerjaannya sebagai pendidik. Sebagaimana dikemukakan oleh Wiyani (2019: 51), tingkat kepuasan yang dialami pengajar dalam perannya sebagai pendidik dan instruktur berdampak langsung pada kinerja mereka dalam mengajar murid. Wiyani (2019: 51) lebih lanjut mengemukakan bahwasanya gaji yang tidak memadai seringkali mendorong pengajar untuk mencari pekerjaan paruh waktu tambahan, dan banyak yang memilih peran yang masih berhubungan dengan profesinya, seperti mengajar, menawarkan kursus, memberikan les privat, menulis artikel, menerbitkan buku, dan menjual materi pendidikan. Seperti yang ditegaskan Wiyani (2019:52), pengakuan atas faktor kinerja pengajar memegang peranan penting dalam menetapkan tingkat kinerja. Dari faktor-faktor tersebut, kesejahteraan ialah faktor yang berdampak signifikan - yang memperlihatkan bahwasanya tingkat kesejahteraan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja pengajar. Sebaliknya, menurunnya kesejahteraan pengajar kemungkinan besar akan berdampak pada menurunnya kinerja. Pengapaian tingkat kesejahteraan yang tinggi memungkinkan pengajar untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologisnya, pada akhirnya menjadi motivator utama bagi mereka untuk unggul dalam peran mereka. Selain itu, kesejahteraan yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kedudukan seseorang di masyarakat, yang mencerminkan semakin besarnya apresiasi atas kesejahteraan individu.

Berlandaskan UU Pengajar dan Dosen 14/2005, pengajar diakui sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan. Sebagai tenaga profesional, mereka berhak memperoleh tunjangan yang diberikan pemerintah bagi mereka yang sudah memperoleh sertifikasi. Tunjangan ini ialah bentuk apresiasi dan motivasi bagi pengajar untuk menaikkan kinerjanya. Meskipun demikian, penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwasanya kompensasi yang diberikan cukup untuk benar-benar menaikkan kinerja pengajar seperti yang diinginkan.

Penting bagi sekolah untuk mempertimbangkan masuknya staf pengajar honorer guna memperlancar proses pemberian gaji kepada mereka. Selain itu, pemerintah juga wajib memprioritaskan pemberian bantuan kepada sekolah-sekolah yang mengalami kekurangan pengajar PNS, karena masih banyak lembaga yang membutuhkan tambahan tenaga pengajar. Berlandaskan uraian dan observasi, maka penulis termotivasi melangsungkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi atas Kinerja Pengajar Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Pengertian Kompensasi**

Seperti yang ditegaskan oleh Widayati (2019: 18), Kompensasi memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, mencakup berbagai aspek seperti tunjangan, kenaikan, struktur, dan skala. Melewati sistem kompensasi organisasi memperkuat nilai-nilai intinya dan mendukung pengapaian maksudnya. Kompensasi berfungsi sebagai sarana pengakuan dan penghargaan atas dedikasi dan kontribusi karyawan dalam perusahaan.

Berlandaskan Hasibuan (2020:118), kompensasi mengacu pada segala bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang maupun barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Sementara itu, sebagaimana dikemukakan Handayani (2022:18), kompensasi dipandang sebagai faktor yang signifikan dalam menaikkan kinerja pengajar, meskipun bukan satu-satunya faktor. Dari perspektif ini, kompensasi bisa didefinisikan sebagai imbalan berupa uang yang memainkan peran penting dalam memotivasi pengajar untuk memberikan yang terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai tanda penghargaan atas pengabdian mereka kepada organisasi.

### **2.2. Pengertian Kinerja**

Sebagaimana dikemukakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (2020), istilah kinerja berasal dari kata bahasa Inggris “kinerja”. Kata ini berasal dari tindakan melangsungkan, yang berarti menampilkan atau melaksanakan suatu tugas. Kinerja mencakup aspek-aspek seperti pengapaian kerja, pelaksanaan, pengapaian, produktivitas, atau presentasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Byars dan Rue, kinerja bisa diartikan sebagai tingkat pemenuhan tugas yang menaikkan upaya profesional individu (Susanto, 2019: 200).

Dalam perspektif Ismail (2010:46), kinerja bisa diartikan sebagai kesuksesan pelaksanaan tanggung jawab atau tugas dalam jangka waktu tertentu, dengan berpegang pada standar dan kriteria yang sudah ditentukan. Artinya, kinerja pengajar ialah upaya yang disengaja dan sistematis yang bermaksud untuk mengapai efektivitas dan hasil yang maksimal. Penilaian kinerja pengajar ditetapkan berlandaskan kriteria tertentu yang dituangkan dalam Regulasi Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yang mengatur mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pengajar. Standar-standar ini diturunkan dari empat kompetensi utama pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang secara kolektif menjadi landasan penilaian kinerja pengajar.

### **2.3. Kompetensi Kinerja Profesi Kepengajaran**

Seperti yang ditunjukkan oleh Ismail (2020:44), efektivitas dan keahlian pengajar memainkan peran penting dalam membimbing murid dalam perjalanan transformasi, dari ketidaktahuan menjadi pengetahuan, dari ketergantungan menjadi otonomi, dan dari murid yang tidak terampil menjadi murid yang aktif terlibat.

Melewati bimbingan dan pendampingan pengajar, murid bisa mengembangkan keterampilan dan pola pikir yang diperlukan untuk terus mencari, menganalisis, dan menerapkan informasi baru, memupuk kemampuan berpikir kritis, mempertanyakan, mengeksplorasi, berinovasi, dan memecahkan masalah dalam berbagai aspek kehidupan. Kesuksesan suatu organisasi sering kali tercermin dalam kinerjanya, pada akhirnya penting untuk mengevaluasi kualitas tenaga kerjanya. Kinerja seorang pengajar bisa dilihat sebagai kombinasi dari tiga faktor yang saling berhubungan: keterampilan, usaha, dan keadaan eksternal. Keterampilan mencakup latar belakang, keahlian, keterampilan komunikasi, dan kemampuan teknis seseorang. Upaya ditunjukkan melewati dorongan dan dedikasi individu dalam menyelesaikan tugas. Kondisi eksternal mengacu pada faktor eksternal yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk produktif di lingkungan kerjanya. Untuk menilai kompetensi individu secara akurat, penting untuk menetapkan parameter yang bisa diamati dan diukur. Dengan menganalisis pengamatan dan pengukuran tersebut, seseorang bisa menetapkan tingkat penguasaan dan kemahiran suatu kompetensi tertentu dengan membandingkannya dengan kriteria kinerja minimum yang sudah ditetapkan.

Mudlofir (2020:75) menekankan pentingnya seorang pengajar profesional memiliki seperangkat kompetensi tertentu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk memenuhi tugasnya secara efektif. Kompetensi tersebut, sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, meliputi kompetensi pedagogik, personal, sosial, dan profesional, yang seluruhnya diperoleh melewati pendidikan dan pengembangan profesi berkelanjutan. Sebagaimana dikemukakan oleh Mudlofir (2020:76), peningkatan kompetensi pengajar di Indonesia sudah menjadi fokus Proyek Pengembangan Pendidikan Pengajar (P3G) yang diinisiasi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pengembangan kompetensi pengajar melewati P3G berakar pada peninjauan menyeluruh atas peran pengajar yang meliputi tanggung jawabnya sebagai pendidik, pengawas, dan pengelola kelas.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini memakai metode penelitian kuantitatif, dengan fokus utama menghasilkan data numerik. Proses pengumpulan data melibatkan pelaksanaan penelitian lapangan, yang melibatkan pengumpulan informasi langsung dari partisipan dan mengamati perilaku mereka secara langsung. Sugi Yono menyarankan pendekatan riset ini memakai metode *ex post facto*, yakni menganalisis peristiwa masa lalu untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab potensial secara retrospektif.

Dalam riset ini, peneliti memakai metode *nonprobability sampling* dan secara khusus memakai sampel jenuh. Sampel jenis ini diperoleh ketika seluruh elemen populasi yang relevan sudah dimasukkan dan tidak ada elemen tambahan yang tidak terwakili.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data Kompensasi Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Data skor kompensasi di Kecamatan Somba Opu dikumpulkan melewati kuesioner yang dibagikan kepada peserta. Jawabannya dinilai secara numerik dan diinterpretasikan untuk kejelasan. Sistem penilaian memakai skala Likert dengan pernyataan positif untuk pengumpulan data. Dalam riset ini, fokusnya ialah pada total 19 orang tenaga pengajar dan kependidikan sebagai subjek penelitian. Melewati analisis yang cermat, peneliti memakai metode perhitungan Mean dan Standar Deviasi untuk menggali lebih dalam tingkat kompensasi di Distrik Somba Opu. Maksudnya ialah untuk mengkategorikan kompensasi ke dalam kelompok tinggi, sedang, dan rendah.

**Table 4.1 Presentase dan Kategori Variable Kompensasi**

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	> 44,73	4	21,05%	Tinggi
2.	32,95 - 44,73	11	57,89%	Sedang
3.	< 32,95	4	21,05%	Rendah

Berlandaskan analisis data, terlihat bahwasanya 4 orang, yang mencakup 21,05% dari total, termasuk dalam kategori kompensasi tinggi. Selain itu, 11 orang, yang ialah 57,89% dari kelompok, diklasifikasikan dalam kelompok kompensasi sedang. Terakhir, 4 orang, juga mewakili 21,05%, dikategorikan dalam kompensasi rendah. Maknanya, bisa disimpulkan

bahwasanya sebagian besar responden di Kecamatan Galesong Kabupaten Gowa menerima kompensasi dalam rentang sedang.

#### 4.2 Deskripsi Data Kinerja Pengajar Honorar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Data skor kinerja Pengajar Honorar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dikumpulkan melewati kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner ini memakai sistem penilaian berlandaskan Skala Likert, dengan nilai numerik yang diberikan pada jawaban agar data mudah diinterpretasikan. Sistem penilaian disusun berlandaskan pernyataan positif untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai hasil. Dalam melangsungkan riset ini, fokusnya ialah pada 19 anggota staf pengajar dan kependidikan. Peneliti memakai metode perhitungan Mean dan Standar Deviasi untuk mendalami problema kompensasi di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dengan mengkategorikan tingkat kompensasi menjadi tinggi, sedang, dan rendah, temuan ini menjelaskan Hasil Skor Kompensasi untuk wilayah tertentu

#### 4.3 Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Hasil perhitungan kedua variabel bisa disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

**Table 4.2 rekapitulasi uji validitas instrument kompensasi**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,791	0,482	Valid
2	0,776	0,482	Valid
3	0,759	0,482	Valid
4	0,494	0,482	Valid
5	0,776	0,482	Valid
6	0,810	0,482	Valid
7	0,866	0,482	Valid
8	0,885	0,482	Valid
9	0,861	0,482	Valid
10	0,651	0,482	Valid

Sesudah dilangsungkan evaluasi validitas 10 item pernyataan variabel kompensasi, maka bisa ditentukan bahwasanya 10 item tersebut dianggap valid, yang memperlihatkan bahwasanya setiap pertanyaan memang valid.

**Table 4.3 rekapitulasi uji validitas instrument kinerja pengajar honorer**

No. Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,560	0,482	Valid
2	0,658	0,482	Valid
3	0,853	0,482	Valid
4	0,763	0,482	Valid
5	0,833	0,482	Valid
6	0,824	0,482	Valid
7	0,656	0,482	Valid
8	0,682	0,482	Valid
9	0,569	0,482	Valid
10	0,494	0,482	Valid

Sesudah mempertimbangkan secara matang keabsahan 10 item pernyataan variabel kompensasi, maka bisa disimpulkan bahwasanya 10 pernyataan tersebut dianggap valid.

## 2. Uji Realibilitas

Konsep keandalan, juga dikenal sebagai kepercayaan, ketergantungan, keteguhan, stabilitas, konsistensi, dan istilah serupa, mengacu pada sejauh mana hasil suatu pengukuran bisa diandalkan. Pada dasarnya, ini berarti bahwasanya jika beberapa pengukuran dilangsungkan pada kelompok individu yang sama, maka akan diperoleh hasil yang serupa secara konsisten, asalkan variabel yang diukur tidak mengalami perubahan apa pun.

Dalam riset ini, peneliti memakai SPSS versi 21.0 for Windows untuk menilai reliabilitas instrumen dengan memanfaatkan rumus Koefisien Alfa Cronbach. Nilai alpha tersebut di-cross-reference dengan tabel r product moment untuk mengetahui reliabilitas dimensi variabel. Jika nilai alpha melebihi ambang batas tertentu, maka disimpulkan bahwasanya konstruk tersebut reliabel. Dengan pendekatan yang bijaksana, para peneliti memakai SPSS versi 22.0 untuk Windows untuk memverifikasi keandalan instrumen, yang mengarah pada temuan selanjutnya.

**Table 4.4 Uji Reabilitas Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

Sesudah dicermati tabel yang tersedia, terlihat nilai *Alfacronbach* sejumlah 0,924 melampaui r tabel sejumlah 0,6. Hal ini memperlihatkan bahwasanya instrumen penelitian yang dipakai untuk mengukur variabel kompensasi sungguh andal.

**Table 4.5 Uji Reabilitas Kinerja Pengajar Honorer**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sesudah menganalisis tabel yang tersedia, terlihat bahwasanya nilai *Alfacronbach* sejumlah 0,861 melampaui nilai ambang batas r sejumlah 0,6. Hal ini memperlihatkan bahwasanya instrumen penelitian yang dipakai untuk menilai variabel kompensasi sungguh andal.

### 3. Uji Asumsi

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilangsungkan untuk mengetahui sebaran data dari variabel yang diteliti. Peneliti memakai rumus Shapiro-Wilk di SPSS versi 22.0 untuk Windows untuk melangsungkan pengujian ini. Hasil lebih detail bisa dilihat pada tabel yang tersedia.

**Table 4.6 uji normalitas Shapiro-wilk**

	Harga	Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.
Nilai	Kompensasi	.904	19	.059
	Kinerja Pengajar Honorer	.953	19	.450

Sumber: *Output SPSS versi 22.0 for Windows*

Sesudah melangsungkan uji normalitas dengan Shapiro-Wilk, Asymp. tanda tangan. diperoleh nilai untuk variabel kompensasi (X) sejumlah 0,059 dan variabel kinerja (Y) sejumlah 0,450. Bila probabilitasnya di atas 0,05 berarti data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, probabilitas di bawah 0,05 memperlihatkan

distribusi tidak normal. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya baik variabel kompensasi (X) maupun variabel kinerja (Y) berdistribusi normal.

**b) Uji Linieritas**

Maksud dilangsungkannya uji linieritas ialah untuk mengetahui adanya hubungan linier antara dua variabel. Jika tidak ditemukan hubungan linier maka bisa mempengaruhi validitas analisis regresi. Pada riset ini uji linearitas dilangsungkan dengan memakai SPSS versi 22.0 for Windows. Nilai signifikansi yang > 0,05 memperlihatkan adanya hubungan linier antar variabel. Informasi dan hasil tambahan bisa ditemukan di tabel yang disediakan:

**Tabel 4.7 Uji Kompensasi Atas Kinerja Pengajar Honorer**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pengajar Honorer * Kompensasi	Between (Combined) Groups	212.570	10	21.257	1.732	.224
	Linearity	88.110	1	88.110	7.180	.028
	Deviation from Linearity	124.460	9	13.829	1.127	.438
	Within Groups	98.167	8	12.271		
	Total	310.737	18			

Sumber: *Output SPSS versi 22.0 for Windows*

Sesudah melangsungkan uji linieritas yang disebutkan sebelumnya, kami menemukan nilai signifikansi  $>\alpha$  ( $0,438 > 0,05$ ), yang memperlihatkan adanya hubungan linier yang bermakna antara faktor kompensasi dan kinerja.

**4. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui potensi dampak kompensasi atas efektivitas kerja pengajar honorer di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, peneliti memakai metode perhitungan linier langsung dengan bantuan SPSS versi 22.0 for Windows. Untuk informasi lebih lanjut, lihat tabel di bawah ini:

a) **Persamaan Regresi Sederhana**

**Table 4.8 Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Kompensasi Atas Kinerja Pengajar Honorer Di Sekolah Sadar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.937	5.686		4.386	.000
	Kompensasi	.376	.145	.532	2.594	.019

Sumber: *Output SPSS versi 22.0 for Windows*

Saat kita memeriksa tabel Koefisien, perlu diperhatikan bahwasanya di kolom B, konstanta (a) tercatat sejumlah 24,937 dan koefisien regresi (b) sejumlah 0,376. Informasi ini memungkinkan kita untuk membangun persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

$$= 24,937 + 0,376 X$$

Keterangan:

Y= Variabel dependen

X= Variabel independen

a= Nilai konstanta

b= Koefisien regresi

Pada akhirnya dari persamaan tersebut bisa diterjemahkan:

- Konstanta sejumlah 21,411 memperlihatkan bahwasanya tanpa adanya kompensasi maka nilai kinerja pengajar honorer sejumlah 29,684.
- Koefisien regresi sejumlah 0,376 memperlihatkan bahwasanya untuk setiap kenaikan satu satuan kompensasi, maka diperoleh peningkatan kinerja sejumlah 0,376 satuan. Koefisien positif ini memperlihatkan hubungan langsung dan menguntungkan antara kompensasi dan kinerja, yang menyiratkan bahwasanya tingkat kompensasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan hasil kinerja.

b) **Uji t**

Uji t bermaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen atas variabel dependen. Informasi tambahan bisa ditemukan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9 Uji T Pengaruh Kompensasi Atas Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.937	5.686		4.386	.000
Kompensasi	.376	.145	.532	2.594	.019

Sumber: *Output SPSS versi 22.0 for Windows*

**Hipotesis:**

**H<sub>0</sub>** Tidak ada pengaruh kompensasi atas kinerja Pengajar Honorer Di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

**H<sub>a</sub>** Ada pengaruh kompensasi atas kinerja Pengajar Honorer Di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Sesudah dianalisis nilai t dari tabel data diperoleh thitung sejumlah 2,594. Selanjutnya, jika mempertimbangkan tingkat signifikansi 0,05 (atau 5%) dengan derajat kebebasan sama dengan N-2 (dimana N = 19-2 = 17), maka nilai ttabel dihitung sejumlah 2,109. Jika dibandingkan antara thitung dan ttabel, terlihat bahwasanya thitung (2,594) > ttabel (2,109), sementara itu tingkat signifikansi (0,019) < 0,05. Hal ini pada akhirnya berujung pada penolakan Ho dan penerimaan Ha yang memperlihatkan bahwasanya kompensasi memang mempunyai pengaruh atas kinerja pengajar honorer sekolah dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

**c) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bisa dilihat pada bagian Ringkasan Model pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana. Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat tabel hasil terkait:

**Table 4.10 Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi Kompensasi Atas Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532a	.284	.241	3.619

Sumber: *Output SPSS versi 22.0 for Windows*

Nilai R<sup>2</sup> yang mewakili koefisien determinasi ditampilkan pada bagian Ringkasan Model pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana. Untuk wawasan lebih lanjut, lihat tabel hasil selanjutnya

#### **4.4 Pembahasan**

##### **1. Pembahasan Kompensasi**

Kompensasi dengan kategori tinggi dicatat oleh 4 orang atau 21,05% dari total responden. Mereka yang menilai kompensasi tinggi dalam kuesioner memberikan nilai rata-rata 4 atau 5 poin, yang memperlihatkan bahwasanya mereka yakin bahwasanya kuesioner tersebut sudah mapan dan dilaksanakan secara efektif. Data ini memperlihatkan bahwasanya 21,05% responden berpenbisa bahwasanya kompensasi di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa sungguh baik.

Kompensasi di Kecamatan Galesong Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori sedang yang dilaporkan oleh 11 orang atau mencakup 57,89% responden. Rata-rata, mereka yang memberi nilai sedang atau baik memberikan skor 4, sementara ada pula yang memberi nilai lebih rendah yakni 3 atau 2 poin. Data ini memperlihatkan bahwasanya mayoritas responden mengakui kecukupan kompensasi di kabupaten tersebut, dan juga menyadari masih adanya ruang untuk perbaikan.

Kompensasinya berada pada kisaran yang lebih rendah, dengan 21,05% responden menilainya demikian. Rata-rata, mereka yang memberi peringkat pada kategori lebih rendah memberikan skor 2 atau 3.

##### **2. Pembahasan Kinerja Pengajar Homorer**

Penilaian atas pengajar honorer kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan penilaian 63,15% mencerminkan tingkat kinerja yang terpuji. Peserta yang menilai kinerja mereka tinggi atau sungguh baik dalam survei tersebut secara konsisten memberi mereka rata-rata 5 poin, dan beberapa juga memberikan 4 poin. Hal ini menandakan bahwasanya kinerja Pengajar dan Tenaga Kependidikan di berbagai bidang sudah terlaksana secara efektif. Terbukti mayoritas responden sebanyak 12 dari 19 responden atau sejumlah 63,15% menilai kinerja pengajar honorer di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa secara umum berkualitas.

Penilaian kinerja pengajar honorer berada pada rentang sedang, yakni sebanyak 4 orang mewakili 21,05% responden. Mereka yang menilai sedang atau baik biasanya memberikan nilai 3 atau 4. Hal ini memperlihatkan bahwasanya sebagian responden, yakni 21,05%, menilai kinerja pengajar honorer di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sudah memuaskan dan berpotensi untuk ditingkatkan. peningkatan lebih lanjut.

Kinerja pengajar honorer tercatat masuk dalam kategori rendah yang ditunjukkan dengan frekuensi pengajar honorer sebanyak 3 orang atau setara dengan 15,78% responden. Rata-rata, mereka yang menilai kinerjanya rendah atau buruk masing-masing diberi skor 3 dan 2.

### **3. Pengaruh Kompensasi atas Kinerja Pengajar Honorer Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa**

Jika dilihat pada tabel Koefisien terlihat pada kolom B konstanta (a) sejumlah 24,937 dan koefisien regresi (b) pada persamaan regresi sejumlah 0,376. Korelasi (R) ditetapkan sejumlah 0,532 yang memperlihatkan hubungan sedang. Perlu diketahui bahwasanya koefisien determinasi yang diperoleh dari penguatan R menandakan persentase pengaruh variabel independen atas variabel dependen. Dalam hal ini koefisien R<sup>2</sup> sejumlah 0,284 memperlihatkan bahwasanya 28,4% kinerja pengajar honorer di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa bisa disebabkan oleh kompensasi, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berlandaskan analisis tabel data diperoleh nilai thitung sejumlah 2,594. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel sejumlah 2,109 yang diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 17, maka terbukti bahwasanya thitung melebihi ttabel. Selain itu, tingkat signifikansi sejumlah 0,019 lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis nol ditolak dan mendukung hipotesis alternatif yang memperlihatkan adanya pengaruh signifikan kompensasi atas kinerja pengajar honorer sekolah dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Maksudnya, bisa disimpulkan bahwasanya kompensasi mempunyai peranan yang cukup besar atas kinerja pengajar honorer di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hal ini memperlihatkan bahwasanya tingkat kinerja pengajar honorer di daerah tersebut dipengaruhi langsung oleh kompensasi yang diterimanya. Secara khusus, kompensasi menyumbang 28,4% dari keseluruhan dampak atas kinerja, dan persentase sisanya dikaitkan dengan variabel lain.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Temuan riset ini memperlihatkan bahwasanya kompensasi mempunyai peranan yang signifikan dalam membentuk kinerja Pengajar Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Ditemukan bahwasanya sekitar 28,4% variasi kinerja bisa dikaitkan dengan kompensasi, hal ini memperlihatkan pentingnya kompensasi dalam menetapkan efektivitas para pengajar. Hal ini memperlihatkan bahwasanya besar kecilnya kompensasi yang

diterima pengajar honorer di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berdampak langsung atas tingkat kinerjanya.

Mengingat penelitian yang memperlihatkan dampak kompensasi atas efektivitas relawan pendidik di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, maka rekomendasi berikut bisa dipertimbangkan: Temuan riset ini memberikan wawasan berharga bagi para pemangku kepentingan untuk menaikkan pengalaman pendidikan di Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Dengan menekankan komponen kompensasi sebagai faktor penting, upaya bisa diarahkan untuk menaikkan hasil belajar mengajar. Maknanya, disarankan untuk mempertimbangkan peningkatan kompensasi pengajar honorer sebagai strategi utama untuk menaikkan efektivitas pendidikan di daerah. Hal ini mungkin melibatkan penilaian ulang kebijakan kompensasi yang ada dan melangsungkan penyesuaian yang diperlukan agar selaras dengan persyaratan dan keadaan spesifik masyarakat setempat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, S.P. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, rev.ed, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handayani, Trisni. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Utilitis. (online) Vol 1 No 1 [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kompensasi+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kompensasi+terhadap+kinerja+guru&btnG=)
- Ismail, Muh. Ilyas. 2020. Kinerja Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. Lentera
- Mudlofir, Ali. 2019. Pendidikan Profesional. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Widayati, Kus Daru. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Widya Cipta (online) Vol 3 No 1 <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Mudlofir, Ali. 2019. Pendidikan Profesional. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Nurtanto, Muhammad. 2019. Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru Dalam Menyiapkan Pembelajaran Yang Bermutu. Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan
- Wahyudi, I. (2022), Pengembangan Pendidikan, Strategi Inovatif & Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Konprehensif, PT. Prestasi, Jakarta
- Widyani, Novan Ardy. 2015. Etika Profesi Keguruan. Yogyakarta: Gava Media