

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA GURU HONOR SEKOLAH DASAR (SD)
DI KECAMATAN BATANG PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Oleh: Desi Nursela

Pembimbing: Adianto

Program Studi Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl.H.R Soebrantas Km 12,5 Simp, Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Honor teachers are non ASN teachers (State Civil Apparatus) whose welfare is not guaranteed. To realize the welfare of honorarium teachers, Batang Peranap District is inseparable from the amount of compensation provided to it. The purpose of this study was to find out, analyze and measure the effect of compensation for improving the performance of Elementary School honorarium teachers in Batang Peranap District, Indragiri Hulu Regency. This research is a quantitative study with a survey method carried out in elementary schools in Batang Peranap District. The population and sample in this study were equal to 78 respondents consisting of UPTD Education staff and Elementary School honor teachers. Data collection is done through questionnaires. After the collected data is analyzed using statistical tests through the SPSS program. The results of the study with the correlation test obtained the value of (r) count 0.754 > (r) table 0.223 with a significant level of 5%. Because (r) count is greater than (r) table, it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected. So there is an influence between providing compensation for improving the performance of Elementary School honorarium teachers in Batang Peranap District, Indragiri Hulu Regency. The percentage effect of variables (X) on variables (Y) is 56.9% while the remaining 43.1% is influenced by other variables. Giving compensation has a close relationship with increased performance, closeness of relations is in the range of 0.600 - 0.799 which is in the strong category.

Keywords: Compensation, Performance and Honor Teachers

1.1 Latar Belakang

Guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka bekerja, untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaannya. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila memahami arti atau makna kinerja sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaannya dengan menjalankan tugasnya. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil dari kinerja guru itu adalah prestasi belajar siswa yang baik. Kinerja seorang guru akan tercermin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan balas jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya.

Kinerja guru menurut **Suprihanto** dalam **Supardi (2014)** adalah hasil seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Ekawati (2018)**, hasil penelitiannya

menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru honorer SMP Negeri 2 Sungguminasa. Penelitian ini menggunakan teori **Milkovich** dan **Newman** yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan hasil timbal balik atas kinerja karyawan.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 52 ayat 1 mencakup kegiatan pokok yaitu, "*Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas-tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas-tugas pokok*". Misalnya dalam hal merencanakan pembelajaran, guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah atau madrasah. Melaksanakan pembelajaran, merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tatap muka. Menilai hasil pembelajaran yaitu dengan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Tugas-tugas ini merupakan tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun yang berstatus sebagai guru honorer.

Pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan salah satu prioritas utama di Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu pada poin ke 3 yaitu: Meningkatkan Pelayanan Pendidikan dan Kesehatan yang Berkualitas bagi Seluruh Lapisan Masyarakat, untuk itu Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu memetakan

tiga program pokok dibidang pendidikan, yakni pembangunan fisik, peningkatan kualitas pendidikan dan tenaga pendidik serta penyaluran beasiswa bagi pelajar yang kurang mampu. Untuk mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kabupaten Indragiri Hulu masih kekurangan tenaga pengajar/pendidik pada sejumlah sekolah, diperkirakan masih butuh ribuan tenaga pendidik untuk semua jenjang pendidikan, jumlah guru saat ini tercatat 3.069 orang, sementara yang dibutuhkan untuk seluruh pendidikan berkiraan 7.000 orang, ini berarti baru terpenuhi 45 persen, berbagai upaya telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan itu seperti memanfaatkan tenaga honor. Hal tersebut dimuat dalam berita online Antara Riau tentang Indragiri Hulu kekurangan guru.

Keberadaan guru honor di Kabupaten Indragiri Hulu tidak bisa menjadi penolak daya dorong berlangsungnya pendidikan, terutama di Kecamatan Batang peranap yang memiliki jumlah sekolah tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) paling sedikit dan jumlah guru honor terbanyak dari 14 kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Karena hal tersebut, maka dalam pemberian kompensasi sangat perlu diperhatikan dalam hal pemenuhan kebutuhan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang dicapai siswa. Jumlah guru honor terbanyak terdapat di Kecamatan Batang Peranap yaitu pada tingkat SD dengan jumlah keseluruhan 69 orang. Di Kecamatan Batang Peranap guru honor sebagai tenaga pendidik sangat membantu dalam peningkatan mutu pendidikan dan membantu dalam proses belajar mengajar terutama di Sekolah Dasar (SD) agar tercapainya tujuan pendidikan.

Kualitas kinerja guru honor akan dicapai apabila kebutuhan yang diharapkan dapat terpenuhi. Kebutuhan tersebut yaitu kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan. Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap menunjukkan ada kecenderungan positif bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan kehadiran guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap. Hal ini dilihat dari pemberian kompensasi yang diterima oleh guru honor sangat minim atau jauh dari memuaskan. Gaji yang diterima guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap nominalnya berbeda-beda dikarenakan sistem pembayaran gaji guru honor hanya dibiayai oleh pihak sekolah yang mempekerjakan. Sebab guru honor tidak terikat pada instansi manapun, melainkan diangkat oleh kepala sekolah.

Pemenuhan kebutuhan kompensasi untuk guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap kompensasi yang diterima guru honor yaitu honor mengajar dan honor transportasi. Namun dalam pemberian honor mengajar dan honor transportasi tersebut jumlah nominalnya sangat minim dan waktu pembayarannya sering tidak tepat waktu. Hal ini didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru honor Sekolah Dasar pada Tanggal, 25 Oktober 2018 di Sekolah Dasar Negeri 005 Selunak Kecamatan Batang Peranap.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam mengenai **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honor Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Bagaimanakah kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimanakah pemberian kompensasi guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimanakah kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- 3) Untuk mengukur dan menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja honor guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan penelitian khususnya di bidang Administrasi Publik konsentrasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM),

terutama untuk pengembangan teori-teori tentang kompensasi dan kinerja.

- b. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan koreksi bagi pihak instansi terkait, khususnya Dinas Pendidikan dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Batang Peranap dalam pengembangannya, khususnya mengenai kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap.
- c. Manfaat Akademis
Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah referensi kepustakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya Program Studi Ilmu Administrasi Publik sebagai bahan rujukan bagi kalangan peneliti berikutnya yang membahas permasalahan yang sama.

1.5 Konsep Teori

1.5.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapakan imbalan atau jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Keberhasilan dalam menetapkan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi anggaran organisasi. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (**Khudriani, 2014**).

- 1) Kompensasi menurut **Sedarmayanti (2009)** adalah pemberian balas jasa

langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut pendapat **Sastrohadiwiryono(2015)** kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan sistem kompensasi menurut **T.R Mitchell** dalam **Sedarmayanti (2009)** yaitu sebagai berikut:

- a. Menghargai Prestasi Kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
- b. Menjamin Keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan Pegawai
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh Pegawai Yang Bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih, banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka

peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

- e. Pengendalian Biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari semakin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

- f. Memenuhi Peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan. Suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

1.5.2 Kinerja

Kinerja pegawai didefinisi sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (**Lijan Poltak Sinambela, 2017**). **Robbins** dalam **Sinambela (2017)** kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Dari definisi di atas disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan individu dalam melakukan keahlian tertentu hasil dari kinerja tersebut dapat dievaluasi berdasarkan perbandingan dan kriteria tertentu.

T.R. Mitchell dalam **Sedarmayanti (2009)** standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah

dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap yang dilakukan. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Kecepatan, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai epuasan dan peningkatan kerja.
3. Inisiatif, yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam bekerja semaksimal mungkin.

Prawirosentono dalam **Sinambela (2017)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut **Surya (2005)** kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang ingin dicapai seseorang atau sekelompok orang dengan target yang telah direncanakan dan tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja Pegawai dalam **Rivai (2014)** ada beberapa pengertian menurut para ahli, yaitu: menurut **Simamora (2014)** adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2011)** defenisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok organisasi.

1.6 Operasional Variabel

1.6.1 Indikator Kompensasi

Menurut **Noe dalam Aulia dan Troena (2013)** menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

- 1) Upah dan gaji
Upah atau gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada guru honorer per triwulan.
- 2) Insentif
Insentif/bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada guru honorer berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukannya. contohnya Seperti guru-guru yang bekerja membuat soal-soal untuk ujian, maka akan mendapatkan bonus.
- 3) Tunjangan
Tunjangan yang diterima guru honorer yaitu tunjangan transportasi yang diberikan sekali enam bulan.

1.6.2 Indikator Kinerja Guru

T.R. Mitchell dalam **Sedarmayanti (2009)** standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan

apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap yang dilakukan. Indikator kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan, yaitu guru honor menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa serta penilaian yang diberikan guru honor kepada siswa dilakukan secara objektif dalam menjelaskan materi ajaran guru honor sangat berhati-hati agar terhindar dari penjelasan yang keliru.
- 2) Kecepatan, yaitu agar materi dapat di selesaikan sesuai dengan kalender akademik maka guru honor membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.
- 3) Inisiatif, yaitu jika tidak tersedia media pembelajaran disekolah maka guru honor akan berusaha membuat sendiri.
- 4) Kemampuan, yaitu guru honor mampu memimpin kelas dan mampu memberikan penilaian hasil belajar siswa secara adil dan merata.
- 5) Komunikasi, yaitu guru honor akan mengadakan bimbingan khusus bagi siswa yang bermasalah dalam pembelajaran tertentu.

1.6.3 Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus di uji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka **Martono (2016)**. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : Di duga ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan

Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Ho : Di duga tidak ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

1.7 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, merupakan metode dalam penelitian yang informasinya dikumpulkan dari beberapa sampel.

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPT Dinas Pendidikan yang berlokasi di Jalan Kayu Batu, Desa Selunak, Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dan di Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena berdasarkan fenomena yang peneliti temukan bahwa masih rendahnya kompensasi yang diberikan kepada guru honor dan sering terlambatnya gaji/kompensasi yang diterima guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap.

1.7.2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah Personil UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Peranap, guru honor SD Negeri 001 Pematang, guru honor SD Negeri 002 Punt Kayu, guru honor SD Negeri 003 Pesajian, guru honor SD Negeri 004 Sukamaju, guru honor SD Negeri 006 Selunak, guru SD Negeri 007 Sungai Aur, guru SD Negeri 009 Punt Kayu, guru honor SD Negeri 010 Punt Kayu, guru honor SD Negeri 011 Pesajian dan guru honor SD Negeri 011 Air Dingin.

b. Sampel

Berdasarkan populasi di atas maka penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Metode sensus (sampling jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel sensus ini digunakan apabila populasinya kurang dari 100 orang.

1.7.3 Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yang peneliti peroleh berupa hasil tanggapan dari responden melalui penyebaran kuesioner sebanyak 78 kuesioner yang berisikan 15 item pernyataan tentang indikator kompensasi dan 15 pernyataan tentang indikator kinerja.

2. Data Sekunder

Arsip-arsip dan catatan-catatan yang terdapat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dan UPT Dinas Pendidikan dan Kecamatan Batang Peranap. Arsip tersebut berupa Laporan Bulanan Bulan Juli 2018, laporan jumlah sekolah, murid dan guru menurut kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu, serta jumlah guru honor dan PNS per UPT Pendidikan sekabupaten Indragiri Hulu.

1.7.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner penelitian. Instrumen ini dimaksudkan untuk menghasilkan data-data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

b. Dokumentasi

c. Kisi-Kisi Variabel Penelitian

1.7.6 Teknik Pengukuran Variabel

Alternatif jawaban setiap item instrumen dalam skala likert ini terdiri atas 5 (tiga) kategori yaitu, Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Tidak Menjawab.

Variabel X yaitu indikator kompensasi diajukan 15 pertanyaan dan untuk Variabel Y yaitu Indikator kinerja guru diajukan 15 pertanyaan, sehingga jumlah seluruh pertanyaan untuk Variabel X dan Variabel Y adalah 30 pertanyaan.

Untuk melakukan skala penilaian terhadap deskripsi variabel digunakan rumus rentang skala sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{78(5-1)}{5} = 62,4$$

(Dibulatkan menjadi 62)

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap sampel

Maka didapat rentang skala sebagai berikut:

78 – 140 : Tidak Menjawab

141 – 203 : Tidak Setuju

204 – 266 : Kurang Setuju

267 – 329 : Setuju

330 – 392 : Sangat Setuju

1.7.7 Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.

b. Uji Kreadibilitas

Pengujian reabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

1.7.8 Teknik Analisis Data

a. Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi product moment merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r), sekaligus untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y serta untuk mengetahui tingkat hubungannya apakah termasuk kategori sedang, erat atau sangat sempurna. Untuk melakukan pengujiannya dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 23*.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu *Adjusted R Square*.

1.8 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu,

maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pemberian kompensasi guru honor dengan memperhatikan 78 guru honor sebagai sampel yang menilai pemberian kompensasi guru honor masih rendah/belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dengan perolehan skor pada setiap indikator variabel pemberian kompensasi. Indikator gaji/upah dengan skor 240 berada pada kategori kurang setuju. Selanjutnya pada indikator insentif dengan skor 231 berada pada kategori kurang setuju dan pada indikator tunjangan dengan skor 235 berada pada kategori kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu masih rendah, hal ini dilihat dari jumlah skor 235 berada pada kategori kurang setuju.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja guru honor dengan memperhatikan 78 guru honor sebagai sampel yang menilai kinerja guru honor sudah baik. Hal ini dapat dilihat dengan perolehan skor pada setiap indikator variabel kinerja guru. Indikator kualitas pekerjaan dengan skor 300 berada pada kategori setuju. Selanjutnya pada indikator kecepatan dengan skor 306 berada pada kategori setuju, pada indikator inisiatif dengan skor 285 berada pada kategori setuju, pada indikator kemampuan dengan skor 306 berada pada kategori setuju dan pada indikator komunikasi dengan skor 296 berada pada kategori setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap

Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik hal ini dilihat dari jumlah skor 298 berada pada kategori setuju

3. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai r hitung $0,754 > r$ tabel $0,223$ dengan taraf signifikan 5% . Karena r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar $56,9\%$ sedangkan sisanya $43,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Pemberian kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja, keeratan hubungannya berada pada rentang $0,600 - 0,799$ yang berada pada kategori kuat. Artinya semakin adilnya kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik kinerja guru honor di sekolah.

1.9 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mencoba mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Kepada guru honor Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu diharapkan agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya supaya tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.
- 2) Kepada pihak sekolah dan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Peranap diharapkan untuk lebih meningkatkan pengawasan kepada guru honor supaya mampu menjalankan tugasnya dengan baik

dan menghasilkan hasil kerja yang lebih maksimal, dengan memberikan gaji, insentif dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja yang telah dihasilkan oleh guru honor tersebut.

- 3) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk dapat meneliti lebih lanjut mengenai unsur yang berbeda dalam pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru honor.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunandar. (2007). *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Martono, Nanang. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, A.S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Indo.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suwartono. (2014). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirman, Syafri & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN Pers.
- Wirman, Syafri. (2011). *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th Ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widi, Restu Kartika. (2010). *Asas Metodologi Penelitian: Sebuah Pengenalan Dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Kec. Pelepat Kab. Bungo.*
- Handayani, Trisni. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Mandiri Bekasi*.
- Oktiani, Rina K.N. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Klaten*.
- Pitri, Alisyah. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batu Sangkar*
- Ristiana. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi Pada SD/MI Kabupaten Kudus)*.

Website

- AntaraRiau.<http://www.antarariau.com/berita/6109/indragiri-hulu-kekurangan-guru>. (diakses tanggal 14 September 2018).

Dokumen

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Jurnal, Skripsi dan Tesis

- El-Islam, Nur. (2016). *Pengaruh Pelatihan Profesi, Besaran*