

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU HONORER
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SD NEGERI 016 SAKO
KECAMATAN PANGEAN**

Fauzun Aisyah, Sarmidin, Andrizar
Universitas Islam Kuantan Singingi
Email: FauzunA94@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pengean dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pengean

Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah 2 orang guru PAI sedangkan sebagai objek adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru PAI di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pengean Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan cara observasi, angket, wawancara dan dokumentasi.

Analisis data dengan menggunakan rumus *product moment* uji statistik *Spearman rho* dapat disimpulkan bahwa : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean adalah sebesar 40,96% sementara sisanya adalah 59,04% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada guru honorer maka secara otomatis kinerja guru honorer pendidikan agama Islam juga akan semakin baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Pangean sebagai berikut : Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki guru Honorer Pendidikan Agama Islam Adanya memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan kepala sekolah kepada guru Honorer Pendidikan Agama Islam. Kurangnya kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam profesi yaitu guru honorer. Sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan pimpinan yaitu kepala sekolah yaitu tanggung jawab yang sama dengan guru PNS/ASN

Kata Kunci : *Kompensasi, Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam*

ABSTRACT

Problems in this study The effect of compensation on the performance of Islamic Religious Education teachers and the factors that influence it in SDO 016 Sako District Pengean District and the purpose of this study is to determine the effect of compensation on the performance of Islamic Religious Education teachers and the factors that influence it in SD Negeri 016 Sako Pengean District

As subjects in this study were 2 PAI teachers while as an object was the effect of compensation on the performance of PAI teachers in SDO 016 Sako District Pengean Based

on the results of data collection by means of observation, questionnaires, interviews and documentation.

Analysis of the data using the Spearman rho statistical product moment formula test can be concluded that: The effect of compensation on the performance of Honorary Teachers of Islamic Education in SDO 016 Sako, Pangean District is 40.96% while the rest 59.04% can be influenced by factors other, the better the compensation given to honorary teachers, then automatically the performance of honorary teachers of Islamic religious education will also be better too.

The factors that influence the performance of Honorary Teachers of Islamic Education in State Elementary School 016 Sako Pangean are as follows: Knowledge, skills, abilities, self-confidence, motivation, commitment owned by Honorary Teachers of Islamic Religious Education The existence of giving encouragement, enthusiasm, direction, and support given the principal to the Honorary Teacher of Islamic Education. Lack of quality support and enthusiasm provided by colleagues in the profession, namely honorary teachers. The work system, the work facilities provided by the leadership of the school principal are the same responsibilities as PNS / ASN teachers

Keywords: Compensation, Performance of Honorary Teachers of Islamic Religious Education

PENDAHULUAN

Guru memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran di Sekolah dan Madrasah, dan dengan demikian maka kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam undang-undang sistem pendidikan nasional.

Untuk dapat tampil di depan kelas menyampaikan materi, seorang guru tentu memiliki persiapan yang matang baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Ia juga harus menguasai materi yang akan diajarkannya dan cara-cara membelajarkannya agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Suprihatiningrum Jamil, "peran dan tugas yang diemban guru sangat berat. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi

juga harus dapat mendidik, membimbing, membina, dan memimpin kelas. Sementara peranan guru juga sangat banyak, diantaranya (1) guru sebagai perancang pembelajaran; (2) guru sebagai pengelola pembelajaran; (3) guru sebagai pelaksana pembelajaran; (4) guru sebagai evaluator; (4) guru sebagai konselor; (5) guru sebagai pelaksana kurikulum".¹

Melalui peran dan tugas guru seperti yang tertera diatas, maka seharusnya guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Berkenaan dengan lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka

¹ Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) Cet. I, h.29-30

bekerja, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di tempat dimana mereka bekerja.²

Kata "kinerja" berasal dari kata dasar "kerja" didalam istilah bahasa Inggris yaitu berasal dari kata *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Armstrong dan Baron dalam Wibowo, mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³

Sementara menurut Supardi, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁴

Kemudian kepada setiap siapa saja yang melaksanakan suatu pekerjaan terutama pekerjaan resmi seperti karyawan perusahaan, pegawai instansi

atau guru disekolah, tentu akan diberikan imbalan yang disebut dengan gaji atau kompensasi sebagai bentuk balas jasa dari tugas yang dilaksanakannya.

Sedangkan kompensasi diartikan sebagai proser administrasi pemberian gaji atau upah. Gaji yaitu upah kerja yang dibayar waktu yang tetap. Gaji juga bisa didefinisikan sebagai balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Sedangkan upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembalas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁵

Dalam Islam Allah juga menjelaskan tentang kompensasi yang lebih dikenal dengan upah, sebagaimana yang difirmankan Allah dalam Surah Al-Jaatsiyah ayat 22:

Artinya : *dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*

Dalam hal ini, guru/pengajar/pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan imbal jasa atau kompensasinya agar mereka puas dalam menerima hasil kerjanya dan bersemangat untuk menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa.

² Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 42

³ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, h. 7

⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 47

⁵ Trisni Handayani, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Utilitas, Vol. 1 2015. (No. 1)

Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah memotivasi, kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, sangat menentukan kinerja guru.

Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)."⁶ Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

Kinerja para pegawai suatu instansi yang diharapkan meningkat namun dengan batas kompensasi yang tidak membebani instansi, membuat peningkatan kompensasi terhadap para tenaga kerja honorer ini menjadi masalah tersendiri.

Peningkatan kompensasi memang baik namun disisi lain peningkatan ini membuat kinerja yang harusnya berjalan tepat waktu harus diundur bahkan banyak pengajian dan pemeriksaannya. Melihat apakah memang kinerja tersebut harus dilaksanakan secepatnya atau tidak.

Jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas instansi dalam rangka mencapai tujuan yangtelah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.⁷ Sedangkan Handoko menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang kepada karyawan atas pekerjaan (fisik atau pikiran) yang telah dilakukan untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah: memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/prilaku karyawan, pengendalian biaya, serta memenuhi Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.⁸ Jhon megemukakan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (staf), yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan

⁶ A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2009. h. 56

⁷*Ibid.*,165
⁸ Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPF. Yogyakarta. 2003.

interpersonal, pelayanan, nilai, efektifitas kerja, serta kemandirian.

Pelaksanaan program pembangunan pendidikan di Kecamatan Pangean telah menunjukkan peningkatan terlihat dengan semakin berkembangnya suasana belajar mengajar di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Peningkatan akses pendidikan masyarakat harus diikuti dengan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan pada semua kelompok masyarakat. Peran serta guru dalam mensukseskan program pembangunan pendidikan ini tentunya sangat ditunggu dan diharapkan.

SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean memiliki 3 orang guru Pendidikan Agama Islam dengan rincian 1 orang berstatus PNS/ASN dan dua orang guru masih berstatus honorer. Guru pendidikan agama Islam yang berstatus honorer di berikan kompensasi/gaji melalui dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Kemudian untuk memperhatikan kinerja guru honorer di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean, maka penulis melakukan observasi langsung kelapangan pada hari senin, 21 Mei 2018 maka diperoleh beberapa gejala sebagai berikut :⁹

1. Masih ada Guru Pendidikan agama Islam yang kurang tepat waktu ketika hendak masuk kelas untuk mengajar
2. Masih ada guru honorer Pendidikan agama Islam yang

tidak masuk ketika jam mengajar.

3. Tugas yang dibebankan kepada guru honorer pendidikan agama Islam tersebut masih belum optimal.
4. Kinerja guru yang sudah mendapatkan kompensasi masih jauh dari yang diharapkan.
5. Guru honorer Pendidikan Agama Islam kurang bersemangat dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Untuk mendukung dalam observasi awal penulis, maka penulis melakukan wawancara dengan salah satu guru honorer Bidang Studi Pendidikan Agama Islam yaitu Bapak Jondri Arise, S.Pd.I dimana beliau menyatakan sebagai berikut :¹⁰

Menurut saya peran dan tugas yang diemban guru sangat berat. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga harus dapat mendidik, membimbing, membina, dan memimpin kelas. Sementara peranan guru juga sangat banyak, diantaranya (1) guru sebagai perancang pembelajaran; (2) guru sebagai pengelola pembelajaran; (3) guru sebagai pelaksana pembelajaran; (4) guru sebagai evaluator; (5) guru sebagai konselor; (6) guru sebagai pelaksana kurikulum. Meskipun kami hanya guru honorer tapi tanggungjawab kami sama dengan guru PNS/ASN.

⁹ Data obsevasi awal tanggal 21 mei 2018

¹⁰ Wawancara dengan Guru Pendidikan Agaman Islam Bernama Aspia Murni S.Ag Tanggal 21 Mei 2018

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengatehui lebih jauh tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan adalah Jenis penelitian Deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.¹¹ Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bersifat korelasional yang menghubungkan dua variabel. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹²

Variabel dalam penelitian ini ada dua macam variabel, yaitu variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent) yaitu:

1. Kompensasi (variabel X) sebagai variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen.

2. Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam (variabel Y) sebagai variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independen.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan selama tiga bulan yaitu dari bulan Juli sampai bulan September 2019.

2. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini berlokasi di SD Negeri 016 yang beralamat di Jalan Raya Teluk Kuantan-Rengat Desa Sako Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah guru pendidikan agama Islam berjumlah dua orang yang mengajar di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua individu untuk setiap

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), h. 7

¹² *Ibid*, h. 61

kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel yang hendak diteliti atau digeneralisasikan. Populasi merupakan obyek informasi atau kelompok yang menjadi sasaran penelitian. Pada pendapat lain yaitu T. Raka Joni menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang ada, yang pernah dan mungkin ada yang merupakan sasaran yang sesungguhnya dari pada suatu penyelidikan atau pelaksanaan penelitian.¹³ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Pangean Kecamatan Pangean yang berjumlah 2 orang guru dengan jenis kelamin laki-laki, maka populasi dalam penelitian ini adalah 2 orang.

2. Sampel

Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian Suharsimi menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 maka populasi yang ada diambil secara keseluruhan sebagai sampelnya, tetapi jika populasi lebih dari 100 maka diambil sampel 50%, 25%, 15%, 10% atau diambil sesuai dengan kebutuhan untuk memudahkan

penelitian.¹⁴ Karena jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, maka penulis mengambil sampel 100%. Jadi jumlah sampel yang penulis gunakan adalah seluruh populasi menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik untuk pengumpulan data penelitian yang diantaranya adalah :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.¹⁵ Observasi dilakukan pada saat proses belajar mengajar sedang berlangsung di setiap tingkat kelas dengan menggunakan pedoman observasi, catatan lapangan, dengan tujuan memperoleh data tentang bagaimana kinerja guru honorer pendidikan agama Islam yang mengajar di SD Negeri 016 Sako Pangean.

2. Wawancara

Wawancara adalah alat untuk mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan secara

¹³ Sutrisno Hadi. *Metode Research II*. Yogyakarta: UGM. 2009. hal. 73

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rinneka Cipta, 2015), hal. 112

¹⁵ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Ciptaka. 2000). Hal. 158

lisan untuk dijawab secara lisan juga.¹⁶ Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi/data bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk membandingkan dan mencocokkan kata-kata, perilaku, tindakan subyek penelitian dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Angket

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah yang sesuai dengan bidang yang diteliti. Pada penelitian ini penulis juga menyebarkan angket kepada dua orang guru Honorer Pendidikan Agama Islam untuk mendapatkan data atas pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dengan jawaban yang telah ditentukan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah berupa sumber data yang bersifat arsip dalam perlengkapan administrasi di SD Negeri 016 Pangean Kecamatan Pangean dalam upaya mengumpulkan data dari berbagai jenis informasi terutama melalui dokumentasi, seperti surat-surat resmi, catatan rapat,

laporan perkembangan yang dianggap relevan dengan penelitian yang dikerjakan dibidang pendidikan, dokumen ini dapat berupa buku induk, raport, studi kasus, model satuan pelajaran guru, dan lain sebagainya.¹⁷

Dalam hal ini yang penulis lakukan adalah mengumpulkan sejarah berdirinya sekolah serta keadaan guru, siswa serta sarana prasarana pendukung pembelajaran melalui laporan bulanan dan profil SD Negeri 016 Sako Pangean Kecamatan Pangean.

F. Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian. Prosedur analisis data dimulai dengan menela'ah seluruh data yang tersedia dari sumber, yaitu wawancara, observasi, angket dan dokumentasi, setelah data yang diperoleh telah terkumpul secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah menganalisa data.

Hal ini dilakukan agar kebenaran dan keaslian penelitian benar-benar *absolute* dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk menentukan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako

¹⁶*Ibid.* hal. 165

¹⁷ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif. (Bandung: Remaja Rosda karya, 2010), hal. 113

Kecamatan Pangean apakah baik, cukup, kurang, dibuat pengelompokkan dengan rumus sebagai berikut:¹⁸

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

x : Variabel independen
Kemungkinan kondisional dari variabel Y sebagai berikut:

- a. Distribusi nilai Y untuk setiap nilai X adalah normal
- b. Distribusi nilai Y untuk setiap nilai X memiliki simpangan baku yang sama atau ragam yang sama

Kemudian untuk melihat bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean, maka digunakan rumus korelasi *product moment* dan Uji *statistic spearman rho* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi "r"
product moment.

N = jumlah subyek

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

¹⁸ Anas Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 175

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor x
(*Kompensasi*)

$\sum y$ = Jumlah skor y¹⁹(Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam)

Untuk membuktikan hipotesis penelitian, dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji F, dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung > F tabel kurang dari 0,01 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean.
- b. Jika nilai F hitung < F tabel lebih dari 0,01 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berarti tidak ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean²⁰

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Setelah penulis melaksanakan pengumpulan data dengan cara observasi, angket, wawancara dan dokumentasi dan telah menyebarkan angket kepada dua orang responden yaitu angket tentang Kompensasi terhadap Kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Pangean yang telah ditentukan sebagai sampel, maka

¹⁹. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,...hal. 256

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 237-238

sebelum dilakukan analisis data, data yang telah dikumpulkan

harus direkapitulasi terlebih dahulu yakni sebagai berikut :

Tabel 4.26
Rekapitulasi Data Angket Kompensasi

No	1		2		Total Frek
	F	%	F	%	
1	0	0	2	100	2
2	0	0	2	100	2
3	0	0	2	50	2
4	0	0	2	100	2
5	0	0	2	100	2
6	0	0	2	100	2
7	0	0	2	100	2
8	0	0	2	100	2
9	0	0	2	100	2
10	0	0	2	100	2
Total	0	0	20	100	20
Persen		0		100	100

Sumber : *Rekapitulasi Data Angket tentang Kompensasi*

Dari hasil rekapitulasi tabel 4.26 diatas dinyatakan bahwa hanya 5% responden menjawab ya, sementara 95% menjawab tidak. Dari hasil Rekapitulasi Data Angket ini dapat kita fahami bahwa rata-rata jawaban dari responden adalah tidak dikarenakan kompensasi yang diberikan kepada guru Honorer Pendidikan Agama Islam belum memadai.

Dari hasil angket diatas jelas kompensasi yang diberikan kepada guru sangat kecil dan belum sebanding dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sehingga kompensasi tersebut

belum mampu menjamin kesejahteraan hidup guru honorer Pendidikan Agama Islam itu sendiri beserta keluarganya, maka seharusnya pemerintah lebih memperhatikan kompensasi yang setara UMK/UMR untuk mereka.

Kemudian pada tahap selanjutnya setelah disebarakan angket tentang kinerja guru honorer pendidikan agama Islam yang telah dijawab oleh 2 orang guru yang dijadikan sebagai responden, maka terlebih dahulu jawaban tersebut direkapitulasi secara transparan dengan hasil rekapitulasi data sebagai berikut :

Tabel 4.27
Rekapitulasi Data Angket Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam

No	1		2		Total Frek
	F	%	F	%	
1	2	100	0	0	2
2	2	100	0	0	2
3	0	0	2	100	2
4	0	0	2	100	2

5	0	0	2	100	2
6	1	50	1	50	2
7	2	100	0	0	2
8	2	100	0	0	2
9	2	100	0	0	2
10	2	100	0	0	2
Total	13	650	7	350	-
Persen		65,0		35,0	25,90

Sumber: Rekapitulasi Data Angket tentang Kinerja Guru

Dari tabel rekapitulasi angket Kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam diatas dapat terlihat bahwa jawaban responden pada alternatif 1 atau jawaban ya yaitu 13 poin, poin 2 sebanyak 7 poin, jadi dari jawaban angket ini secara nyata menunjukkan bahwa kinerja guru honorer pendidikan agama Islam cukup baik dan dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini dikarenakan tidak ada jawaban responden yang menyimpang dari yang diharapkan berdasarkan

angket yang telah diberikan kepada yang bersangkutan.

Kemudian untuk menentukan berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean harus ditentukan Nilai X (yang mempengaruhi) dan Nilai Y (yang dipengaruhi) sehingga bisa ditentukan dengan rumus product moment spearman rho, hasil perkalian nilai X dan Y tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

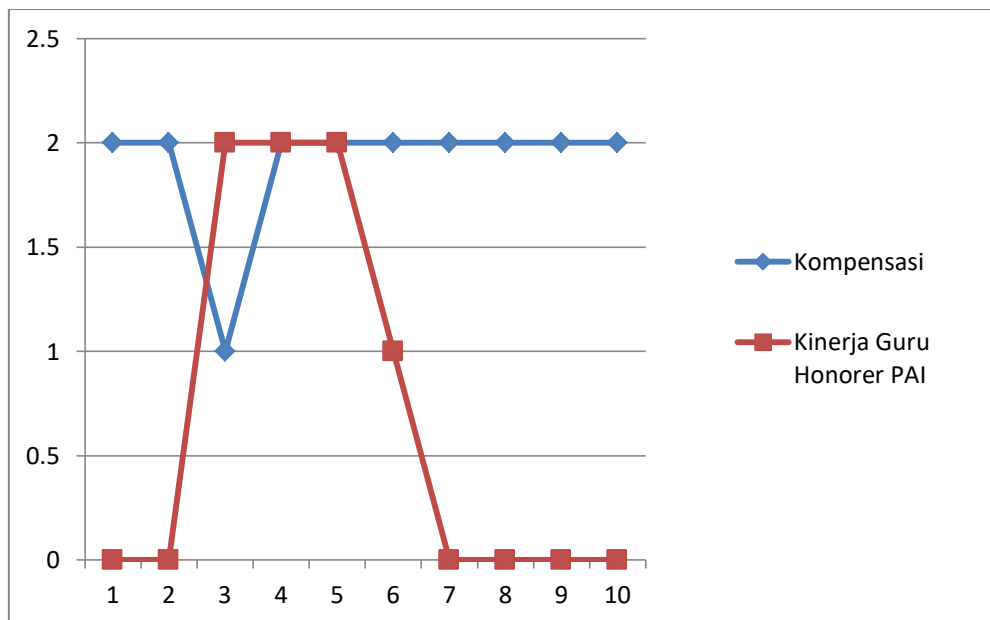
:

Tabel. 4.18
Rekapitulasi Nilai X (Kompensasi) dan
Nilai Y (Kinerja Guru Honorer Pendidikan Agama Islam)

X	Y	X.Y	X ²	Y ²
2	0	0	4	0
2	0	0	4	0
1	2	2	1	4
2	2	4	4	4
2	2	4	4	4
2	1	2	4	1
2	0	0	4	0
2	0	0	4	0
2	0	0	4	0
2	0	0	4	0
19	7	12	37	13

Sumber : Pengolahan data Penelitian 2019

Selanjutnya untuk lebih memahami, maka hasil rekapitulasi kedua angket diatas dapat kita gambarkan pada grafik 4.1 berikut ini :



Sumber : Grafik tentang Variabel X dan Y

Keterangan :

- a) Warna Merah adalah menunjukkan Kompensasi terhadap Guru Honorer Pendidikan Agama Islam
 - b) Warna Biru menunjukkan Kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam
- Setelah itu data akan kita analisis sesuai rumusan masalah yaitu :

1. Analisa pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean. Maka untuk mengimplementasikannya kedalam rumus korelasi *product moment* karena masing-masing koefisien telah diketahui maka hasilnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2(26) - (19)(7)}{\sqrt{2(37) - (19)^2 \{2(13) - 7\}^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{(52) - (133)}{\sqrt{(74 - 361) (26 - 49)}}$$

$$r_{xy} = \frac{61}{\sqrt{(-287)(-23)}}$$

$$r_{xy} = \frac{61}{\sqrt{6601}}$$

$$r_{xy} = \frac{61}{81,24}$$

$$r_{xy} = 0,64$$

Dari hasil rumus *product moment* diatas maka dapat dilihat hasilnya yaitu sebesar ($r_{xy} = 0,64$) yang menentukan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean, maka untuk lebih jelasnya dilakukan perbandingan nilai antara r pada tabel yang bersifat konstan/tetap (r tabel)

Jika dilihat r tabel, koefisien pada tingkat N = 2 pada taraf signifikan 5% adalah 0,64 (lihat lampiran),

kemudian hasil ini dibandingkan dengan nilai r hitung yang didapat yaitu 1,09. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai r koefisien korelasi *produc moment* lebih besar dari nilai tabelnya ($0,64 < 0,995$) artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean..

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesa menyatakan "Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean" dapat diterima. Maka untuk selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) maka dapat dihitung dengan rumus Determinant sebagai berikut :

$$D = (rx)^2 \times 100\%$$

Maka apabila diketahui :

$R_{xy} = 0,64$ maka akan dihasilkan sesuai dengan rumus :

$$D = (0,64)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,4096 \times 100$$

$$D = 40,96\%$$

Jadi disimpulkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean adalah sebesar 40,96% sementara sisanya adalah 59,04% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya

yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Pangean. Berdasarkan hasil analisa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru Pendidikan Agama Islam diantaranya sebagai berikut :

- a) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam profesi yaitu guru honorer.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan pimpinan yaitu kepala sekolah

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil peneletian ini dapat penulis simpulkan antara lain adalah :

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Kecamatan Pangean adalah kurang baik yaitu hanya sebesar 40,96% dikarenakan kompensasi yang

diterima rendah sementara sisanya adalah 59,04% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti motivasi, skill dan lainnya, dimana apabila semakin baik kompensasi yang diterima guru honorer maka secara otomatis kinerja guru honorer pendidikan agama Islam juga akan semakin baik pula.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Honorer Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 016 Sako Pangean sebagai berikut :

- a) Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki guru Honorer Pendidikan Agama Islam
- e) Adanya memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan kepala sekolah kepada guru Honorer Pendidikan Agama Islam.
- f) Kurangnya kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam profesi yaitu guru honorer.
- g) Sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan pimpinan yaitu kepala sekolah yaitu tanggung jawab yang sama dengan guru PNS/ASN

B. Saran

Dari hasil kesimpulan dan penjabaran skripsi ini penulis akan memberikan beberapa saran yaitu :

1. Kepada Guru Honorer PAI

- a) Agar guru senantiasa bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan menunjukkan kinerja yang terus mengalami peningkatan supaya siswa ikut pula disiplin sebagai orang yang memberikan pendidikan .
- b) Terus menerus berupaya menjaga profesionalitas sebagai guru pendidikan agama Islam yang diidolakan oleh siswanya.
- c) Terus menerus mengasah diri dan jangan pernah berpuas diri dengan apa yang telah diraih sehingga mampu melahirkan prestasi belajar siswa.
- d) Tiada henti melakukan inovasi seperti terus mengikuti MGMP, workshop atau pelatihan-pelatihan kurikulum demi terwujudnya pembelajaran yang menarik dan menyenangkan bagi siswa sehingga mampu melahirkan prestasi siswa yang berprestasi gemilang.

2. Pemerintah (Dinas Terkait)

- a. Agar lebih memperhatikan gaji guru Honorer karena bagaimanapun juga nasib generasi bangsa tergantung kepada mereka.
- b. Lebih mensejahterakan mereka seperti menghitung masa kerja dan beban jam kerja guru.
- c. Diprioritaskan untuk diangkat sebagai PNS/ASN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anas Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
- Anindiay Fitra, *Penghantar Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012)
- Aprijon, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang*, (Jurnal Kewirausahaan, 2014)
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2009
- Danim Sudirwan, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012),
- Emi Kusmiati, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Bandung: Bina Graha, 2013)
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompensasi* (Bandung: Remaja Rodaskarya, 2009)
- _____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukeskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014)
- _____, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016)
- Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE.Yogyakarta. 2011.
- Hasibuan, S.P. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, edisi revisi, 2013
- Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015)
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda karya, 2010)
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2014)
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Ciptaka. 2010)
- Muwahid Shulhan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Disertasi UIN MALANG. 2012)
- Nurzaman, Kadar. *Manajemen Personalia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014
- Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Pustaka Setia, 2014)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rinneka Cipta, 2015)
- Sulistyorini, *Pengembangan Kompetensi Guru* (Jakarta, Pelangi Press, 2013)
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013)
- Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*.

Fauzun Aisyah, Sarmidin, Andrizal

(Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013)

Surya, M. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. (Bandung: Pustaka Bani Quraisy: 2014)

Sutrisno Hadi. *Metode Research II*. Yogyakarta: UGM. 2009

Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. (Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta. 2013)

Sofyan Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008

Undang-undang tentang guru dan dosen (Undang-undang republik indonesia No 14 Tahun 2005 serta UU No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS), (Bandung : Citra Umbara, 2006

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013

Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013)