

PERSPEKTIF GURU HONORER PADA PENERIMAAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA

Meirani¹, Umami Kalsum², Sesi Armela³

¹ FKIP Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu

² FKIP Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu

³ FKIP Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ^{1,2} ummik4693@gmail.com ,

³ armelasesi640@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerimaan kompensasi dan motivasi kerja pada tenaga honorer di SMA kabupaten Lebong. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer yang menerima kompensasi di SMA Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh/total. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan rata-rata, regresi linier sederhana, uji linieritas regresi, dan uji determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh variable kompensasi (X) berpengaruh terhadap variable dependen yaitu motivasi kerja (Y), Penerimaan kompensasi di SMA Kabupaten Lebong didapatkan hasil rata-rata sebesar 46,5 dan termasuk kedalam kategori baik. Motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong didapatkan hasil rata-rata sebesar 28,19 dan termasuk kategori sangat baik. Penerimaan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong dengan hasil IMB SPSS yaitu $Y = a + b.X$, a = angka konstanta dari unstandardized coefficient nilainya sebesar 0,017 dan b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,605. Serta R square sebesar 0,999 yang berarti 99,9% di pengaruhi oleh kompensasi dan 1% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *kompensasi, motivasi*

ABSTRACT

This research aims to find out how compensation is received and work motivation for honorary staff at Lebong Regency High School. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were honorary teachers who received compensation at Lebong Regency High School. The sample in this

research is the entire population to be studied. In this research, researchers used saturated/total sampling techniques. The data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The analysis technique used in this research is average calculation, simple linear regression, regression linearity test, and determination test. Based on the results of research that has been carried out regarding the influence of the compensation variable (X) on the dependent variable, namely work motivation (Y), compensation acceptance at Lebong Regency High School obtained an average result of 46.5 and is included in the good category. The work motivation of honorary staff at Lebong Regency High School was found to be an average of 28.19 and was included in the very good category. Receiving compensation has a significant effect on the work motivation of honorary staff at Lebong Regency High School with the IMB SPSS results, namely $Y = a+b$. And the R square is 0.999, which means 99.9% is influenced by compensation and 1% is influenced by other factors.

Kata Kunci: compensation, motivation

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah proses seseorang meraih pengetahuan, pemahaman, dan cara seseorang dalam bertingkah laku dengan menggunakan metode-metode tertentu. Pendidikan juga tidak lepas dari peranan guru sebagai pengajar dan pendidik (Muhammad Ikbal dan kawan-kawan, 2021). Ada tiga kategori guru di sekolah, yaitu guru PNS (Guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil), guru Honorer (Guru tidak tetap) dan guru PPPK (pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja). Guru tetap pegawai negeri sipil yaitu guru tetap yang diangkat sebagai PNS oleh pemerintah daerah berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku dan guru tidak tetap merupakan pengajar oleh sekolah untuk mengajar dengan menghitung jumlah jam mengajar sedangkan guru PPPK adalah guru yang diangkat oleh pemerintah sebagai ASN namun bukan PNS. Pada prinsipnya guru memiliki potensi yang tinggi untuk berkreasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja. Halnya saja potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang mulus dan lancar karena disebabkan adanya pengaruh dari beberapa faktor baik itu dalam diri pribadi guru maupun dari luar pribadi guru. Guru termasuk salah satu profesi yang berperan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sehingga wajar jika dikatakan kalau guru menjadi ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Amos Nemos Neolaka, 2017:3). Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menjalankan keberlangsungan

organisasi, manusia berkembang sebagai unsur yang perlu di motivasi dengan diberi penghargaan selayaknya (Kartikaingrum & Nugraheni, 2020).Tenaga guru honorer di beberapa sekolah, sangat memiliki peran penting dalam mencerdaskan generasi anak bangsa dan guru juga menjadi sebuah aset pendidik untuk mencerdaskan anak bangsa, sehingga harus di kembangkan kemampuannya. Dalam suatu sekolah seorang guru menjadi elemen penting dalam mengendalikan keberlangsungan dan apa yang ada di sekolah dari pada menggunakan elemen sumber daya yang lain seperi teknologi, karena teknologi yang di gunakan di kendalikan oleh sumber daya itu sendiri. Oleh sebab itu sumber daya manusia (guru honorer) menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan dari suatu sekolah. Menurut (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti kinerja guru, pengalaman serta sumber daya yang ada dalam organisasi dan eksternal organisasi seperti kebijakan pemerintah, hubungan dengan organisasi lain dan sebagainya.

Guru honorer merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang merupakan aktivitas untuk mendukung suatu organisasi atau sekolah dalam mencapai tujuannya.Guru merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari sekolah (Kartikaningrum & Nugraheni, 2020). Jika suatu sekolah tidak memiliki sumber daya manusia yang propesional di bidangnya maka tujuan dari sekolah sangat sulit untuk dicapai. Tapi jika sebaliknya sumber daya manusia memiliki guru yang ahli di bidangnya atau propesional maka akan memudahkan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Terkhususnya guru honorer yang ada di SMA Kabupaten Lebong.

Pegawai honorer dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 pada pasal 1, dimaksudkan sebagai seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.Pentingnya kompensasi merupakan salah satu indikator kepuasan dalam berkerja sangat sulit ditaksir, karena pandangan guru honorer mengenai uang atau imbalan sangatlah subyekrif. Oleh karena itu kompensasi sangat penting bagi guru honorer karena besarnya kompensasi

mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di antara pegawai itu sendiri baik keluarga maupun masyarakat. Kemudian 3 program kompensasi juga penting bagi organisasi atau sekolah diantaranya yaitu : pertama Kompensasi finansial secara langsung, Yaitu terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Kedua Kompensasi finansial secara tidak langsung, Yaitu berupa imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti jaminan Kesehatan. Dan yang ke tiga Kompensasi non finansial, yaitu merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik orang tersebut dari berkerja. Karena hal ini mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar guru honorer mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi atau sekolah. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para guru honorer khususnya dapat memberikan rasa kepuasan kerja.

Pada dasarnya, pengangkatan guru honorer di 5 sekolah SMA Kabupaten Lebong ini sudah berjalan dengan baik karena secara langsung sudah membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran. Akan tetapi yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja tenaga honorer adalah kurangnya penghasilan atau gaji yang mereka terima sehingga mengakibatkan kurangnya hasil kinerja mereka. SMA Kabupaten Lebong berupaya meningkatkan kompensasi kepada para pegawai honorer yang memiliki kinerja baik dan disiplin pada tugasnya. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan, dan diberikan dalam bentuk bonus diluar dari pada gaji pokok. Pada saat para pegawai melaksanakan tugasnya di sekolah SMA tempat mereka berkerja di Kabupaten Lebong. Guru honorer dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara tepat waktu demi keberlangsungan peningkatan kerja untuk para guru honorer di SMA Kabupaten Lebong, dengan di berlakukannya pendisiplinan kerja guru honorer di sma kabupaten Lebong demi tercapainya kepuasan kerja dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja dan kemampuannya. Dengan kompensasi yang di berikan disini memiliki suatu dorongan yang dapat membuat para guru honorer lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya, hal itu dapat di lihat dari perbedaan kerja sebelumnya dan sesudah pemberian kompensasi tersebut dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer yang menerima kompensasi di SMA Kabupaten Lebong yang terdiri dari 5 sekolah hanya ada 3 sekolah yakni SMAN 1 Lebong, SMAN 3 Lebong, dan SMAN 5 Lebong. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh/total. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan rata-rata, regresi linier sederhana, uji linieritas regresi, dan uji determinasi. Dengan menggunakan alat SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penilaian untuk kompensasi terdapat perolehan nilai rata-rata sebesar 46,5. Sehingga pada skala penilaian ini rata-rata kompensasi berada pada rentang skala antara 42 – 51 yang termasuk kedalam kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa penerimaan kompensasi di SMA Kabupaten Lebong termasuk kedalam kategori baik. Sedangkan Hasil penilaian untuk motivasi kerja tenaga honorer terdapat perolehan nilai rata-rata motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong adalah sebesar 28,19. Sehingga pada skala penilaian ini rata-rata kompensasi berada pada rentang skala antara 26 – 30 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong termasuk kedalam kategori sangat baik.

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh penerimaan kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong. Uji regresi linier sederhana menggunakan program IBM SPSS statistik versi 21.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.017	.652		.026
	Kompensasi	.605	.003	1.000	240.799

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber: olah data IBM SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan model regresi dalam penilaian adalah $Y = a + b.X$ atau $Y = 0,17 + 0,605X$. Yang mana Y adalah motivasi kerja dan X adalah kompensasi. Berikut analisis persamaan tabel di atas terdapat beberapa hal yaitu, Nilai konstanta (a) adalah 0,017 dan dapat di artikan jika kompensasi nilainya adalah nol, maka motivasi kerja tenaga honorer bernilai sama yaitu 0,017. Nilai koefisien regresi (b) variabel kompensasi sebesar 0,605 artinya jika variabel mengalami kenaikan 1 poin maka motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong juga meningkat sebesar 0,605. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dengan demikian dapat di katakana bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Uji Linieritas regresi

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kompensasi * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	82.910	13	6.378	1.467	.227
		Linearity	.952	1	.952	.219	.646
		Deviation from Linearity	81.958	12	6.830	1.571	.192
	Within Groups		73.929	17	4.349		
	Total		156.839	30			

Sumber: olah data IBM SPSS 21

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat di simpulkan dasar pengambilan keputusannya adalah nilai signifikansi yang di peroleh yaitu : 0,192 lebih besar dari 0,05 maka terdapat suatu hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (motivasi kerja).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel devenden. Uji koefisien determinasi menggunakan progam IBM SPSS versi 21.

Tabel 4.11 koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	.999	.999	3.457

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: olah data IBM SPSS 21

Adapun hasil pada tabel di atas, di bagian ini ditampilkan nilai R = 1.000 dan koefisien determinasi (R square) nilainya sebesar 0,999 (99,9%). Hal ini dapat menunjukan bahwa variabel

independen kompensasi dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen motivasi kerja yaitu sebesar 99,9% dan sisanya 1% ($100\% - 99,9\% = 1\%$) di pengaruhi dari factor-faktor lain variabel independen di luar penelitian.

Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan analisis diketahui bahwa rata-rata penerimaan kompensasi pada tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong adalah 46,5. Pada skala dalam penelitian ini rata-rata penerimaan kompensasi pada tenaga honorer berada pada rentang skala antara 42 – 51, yang dimana dapat disimpulkan bahwa penerimaan kompensasi pada tenaga honorer termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui rata-rata motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong adalah 28,19. Pada skala penelitian ini rata-rata motivasi kerja tenaga honorer berada pada rentang skala antara 26 – 30 dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong termasuk kedalam kategori sangat baik. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan motivasi kerja tenaga honorer. Tenaga honorer yang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya maka mereka dapat meningkatkan motivasi kerjanya pula dalam berkerja. Berdasarkan analisis data di peroleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong. Hal ini dapat di lihat dari pengujian statistik menggunakan uji regresi linier sederhana dan sudah dianalisis menggunakan program IBM SPSS 21 yaitu di dapatkan $Y = a + bX$, a = angka konstanta dari unstandardized coefficient nilainya sebesar 0,017 dan b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,605. Angka ini berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kompensasi maka motivasi kerja tenaga honorer akan meningkat sebesar 0,605. Serta nilai R square sebesar 0,999 yang berarti 99,9% motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong cenderung di pengaruhi oleh kompensasi dan sebesar 1% di pengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ria Fakhriyyah (2019), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhap kinerja guru nonsertifikasi. Dengan hasil yang menunjukan koefisien antara variabel X (kompensasi) dan Y (motivasi kerja) sebesar 0,481 atau 48,1% yang artinya pengaru penerimaan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 48,1% dan sisanya di pengaruhi oleh factor lain sebesar 51,9%. Dan juga menurut penelitian Wahidah pada tahun 2020, dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama realitas lingkungan kerja SMA Muhammadiyah di Kota Makassar dari hasil analisis data menunjukkan persentase sebesar 77,4% dari kriteria yang

diharapkan, ke dua realitas kompesasi SMA Muhammadiyah di Kota Makassar dari hasil analisis data menunjukkan persentase sebesar 69,1%, ke tiga realitas motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah di Kota Makassar dari hasil analisis data menunjukkan persentase sebesar 76,6%, ke empat terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah di Kota Makassar sebesar 49,3% yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, ke lima terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah di Kota Makassar sebesar 55,4% yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, dan yang ke enam terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah di Kota Makassar sebesar 65,1% yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan kompensasi menjadi faktor penentu bagi tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong yaitu besarnya kompensasi yang di berikan maka semakin meningkat motivasi kerja tenaga honorer. Dan begitu juga sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah motivasi kerja tenaga honorer.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa : Pertama Penerimaan kompensasi di SMA Kabupaten Lebong didapatkan hasil rata-rata sebesar 46,5 dan termasuk kedalam kategori baik, yang ke dua Motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong didapatkan hasil rata-rata sebesar 28,19 dan termasuk kategori sangat baik, dan ke tiga Penerimaan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga honorer di SMA Kabupaten Lebong dengan hasil IMB SPSS yaitu $Y = a + b.X$, a = angka konstanta dari unstandardized coefficient nilainya sebesar 0,017 dan b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,605. Serta R square sebesar 0,999 yang berarti 99,9% di pengaruhi oleh kompensasi dan 1% di pengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

- (AULIA, 2019) AULIA, M. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer (studi kasus SD Negeri 30 tongke-tongke. Kabupaten Sinjai NIAI)*.
- Bryman. (2015). *Metode penelitian E. Teknik pengumpulan data*. 21–25.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di

- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru Sma muhammadiyah di kota makasar*.
- Firdaus, Y. S., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Kartikaningrum, I., & Nugraheni, R. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak teta (GTT) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening(Studi pada SD Negeri di Kabupaten Temanggung)*. 9, 1–9.
- Kompensasi, P., Motivasi, T., Yayasan, D. I., Darul, P., Pasuruan, U., Ramdani, W., Manajemen, J., Ekonomi, F., Malik, M., & Malang, I. (2018). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di yayasan pendidikan darul ulum pasuruan*.
- Muhammad Ikbali, Samsinar, Miftahul Aulia, Nurwahida, S. (2021). Adz Dzahab Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honorer Adz Dzahab. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 1–12.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Purwanto, P., Laila, Dakhi, P., & Zagoto, R. (2021a). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 68–77.
- Purwanto, P., Laila, Dakhi, P., & Zagoto, R. (2021b). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 68–77. <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.