



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor 4, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/08/2024  
 Reviewed : 09/09/2024  
 Accepted : 13/09/2024  
 Published : 25/09/2024

Haeria Hikmawati<sup>1</sup>  
 Muhammad Arafah<sup>2</sup>  
 Panessai Sir<sup>3</sup>  
 Hesti Parioga<sup>4</sup>

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SD NEGERI DI GUGUS V KECAMATAN MAJAULENG KABUPATEN WAJO

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemberian kompensasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang telah terjadi namun belum optimal sehingga menyebabkan masih ditemukannya pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang akan kedisiplinan pada pekerjaan, belum tercapainya pelaksanaan program yang direncanakan oleh satuan pendidikan karena adanya kendala-kendala yang terjadi pada satuan pendidikan yang menyebabkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompensasi, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dan untuk mengetahui berpengaruh tidaknya kompensasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pendidik dan tenaga kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo yang berjumlah 57 orang, dan teknik dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial berupa uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji prasyarat analisis data dengan uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis dengan regresi linier sederhana, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kompensasi, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan..

### Abstract

This study is motivated by the provision of compensation to educators and education personnel that has occurred but has not been optimal so that it causes educators and education personnel who lack discipline in work to still be found, the implementation of programs planned by educational units has not been achieved because of the obstacles that occur in educational units that cause low performance of educators and education personnel. This study aims to describe compensation, the performance of educators and education personnel, and to determine the effect of compensation on the performance of educators and education personnel of State Elementary Schools in Gugus V Majauleng District, Wajo Regency. This type of research is quantitative research and analysis using statistics. The research method used is the survey method. The population in this study were educators and education personnel of public elementary schools in Gugus V Majauleng District, Wajo Regency, totaling 57 people, and the sampling technique was to use saturated samples. Data collection techniques in this study were using questionnaires and documentation. Data analysis techniques using descriptive statistics and inferential statistics in the form of research instrument tests with validity tests and reliability tests, data analysis prerequisite tests with normality tests, linearity tests and heteroscedasticity tests, hypothesis

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Puangrimanggalatung  
 email: haeriahikmawati@gmail.com<sup>1</sup>, muharafahusman@yahoo.com<sup>2</sup>, panessai59@gmail.com<sup>3</sup>,  
 hestiparioga@gmail.com<sup>4</sup>

testing with simple linear regression, partial tests (t tests), and determination coefficient tests. The results of this study indicate that compensation has an influence on the performance of educators and education personnel of public elementary schools in Gugus V Majauleng District, Wajo Regency.

**Keywords:** Performance, Compensation, Educators and Education Personnel..

## PENDAHULUAN

Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting. Sebab hal tersebut merupakan tugas dan pekerjaan utama mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan di tempat mereka bekerja. Mereka dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan kinerja terbaiknya. Seorang pendidik dan tenaga kependidikan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami makna atau tujuan sebenarnya dari suatu kegiatan, yang seharusnya terlihat dalam praktik pelaksanaan kegiatan tersebut. Kinerja seorang pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari bagaimana pendidik dan tenaga kependidikan menjalankan perannya. Hasil dari kinerja pendidik adalah hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Demikian pula dengan kinerja tenaga kependidikan, kita dapat melihat bagaimana profesional tenaga kependidikan menjalankan pekerjaannya. (Sartika, 2019). Kinerja seorang pendidik dan tenaga kependidikan akan terlihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut (Purwanto, 2020). Kinerja diartikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan (Baehaki dan Faisal, 2020).

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan mencerminkan tingkat pemenuhan syarat yang telah ditetapkan. Menurut Suprihanto (Satriadi, 2016) kinerja mereka adalah refleksi dari sikap individu yang berlangsung sepanjang waktu, termasuk standar, target, atau sasaran yang telah disepakati. Evaluasi yang efektif dapat menonjolkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pemberian kompensasi, seperti insentif, dukungan, penghargaan, atau tindakan lainnya (Widodo & Yandi, 2022).

Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan pemberian gaji dan upah. Konsep gaji dan upah lebih fokus pada imbalan finansial, sementara kompensasi mencakup baik imbalan finansial maupun non-finansial. Oleh karena itu, definisi "kompensasi" adalah: "Ketentuan umum yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada pemberi kerja dan karyawan, baik secara langsung dalam bentuk uang (finansial) maupun secara tidak langsung dalam bentuk uang (non-finansial) (Putra, 2017)

Pemberian kompensasi merupakan bentuk penghargaan terhadap mutu kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Adanya kompensasi akan membuat pendidik dan tenaga kependidikan merasa senang sehingga tujuan akan lebih mudah tercapai (Dunggio Dkk, 2022). Sudah sewajarnya jika lembaga pendidikan memberikan kompensasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga mereka harus memberikan kinerja yang terbaik dan profesional. Agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat memberikan pelayanan akademik yang terbaik, kompensasi harus sepadan dengan gaji. Tingkat kompensasi mencerminkan sikap, perspektif, dan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan beserta keluarga mereka. Memperbaiki sikap, persepsi, dan kepuasan kebutuhan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. (Herispon & Firdaus, 2022).

Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Sebab, kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan menuntut akan kompensasi berdasarkan pantasnya imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan, guna meningkatkan insentif agar dapat berkinerja baik dalam tugas pokok organisasi (Ramadona & Pangesti, 2021). Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyadari bahwa bekerja tidak hanya sekadar untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga untuk mencapai aktualisasi diri. Oleh karena itu, mereka memerlukan motivasi dalam hidup, dan salah satu sumber motivasi tersebut adalah kompensasi yang diterima (Rinayanti, 2023).

Pemberian kompensasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan atas kinerja profesionalnya merupakan tanggung jawab pemerintah dan manajemen sekolah. Fenomena tentang rendahnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memang banyak terjadi di lembaga pendidikan, salah satunya adalah lembaga pendidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan

Majauleng Kabupate Wajo. Berdasarkan observasi pertama peneliti di salah satu SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo pada bulan Januari 2024, yang menunjukkan bahwa penerapan kompensasi sudah terjadi seperti gaji, libur hari besar, dan tunjangan hari raya. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan lagi, sebab masih kurangnya kedisiplinan pada pekerjaan, belum tercapainya pelaksanaan program yang direncanakan oleh satuan pendidikan karena adanya kendala-kendala yang terjadi pada satuan pendidikan. Semua itu menunjukkan bahwa kompensasi yang diterapkan oleh satuan pendidikan masih belum maksimal dan masih jauh dari harapan pendidik dan tenaga kependidikan seperti insentif untuk yang sering terlambat, pelatihan-pelatihan masih belum bergiliran kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang lain. belum lagi kondisi kelas yang masih minim. status honorer yang disandang oleh pendidik dan tenaga kependidikan ternyata juga memberikan kontribusi terhadap rendahnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini menyebabkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menurun. Lembaga pendidikan perlu memperhatikan kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan beserta aspek yang meliputinya.

Tingginya jumlah keluhan dan ketidakpuasan terkait kompensasi finansial yang diterima oleh pendidik dan tenaga kependidikan berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas kerja mereka. Hal ini memengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari, karena kurangnya motivasi dalam menjalankan pekerjaan disebabkan oleh kompensasi yang tidak mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka. Sementara itu, kompensasi tersebut sangat penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, kinerja yang dicapai oleh pendidik dan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan kerja demi peningkatan kinerja. Fenomena ini menjadi latar belakang bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo”.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan di Gugus V Kecamatan Majauleng, Kabupaten Wajo, yang meliputi 6 sekolah yaitu UPTD SD Negeri 168 Rumpia, UPTD SD Negeri 169 Rumpia, UPTD SD Negeri 170 Rumpia, UPTD SD Negeri 176 Bottotanre, UPTD SD Negeri 177 Bottotanre dan UPTD SD Negeri 178 Rumpia. Penelitian ini dilakukan antara bulan Maret hingga Mei 2024. Dalam penelitian ini, sampel diambil berdasarkan pendapat yang menyatakan bahwa jika jumlah subjek kurang dari 100, sebaiknya semua subjek diikutsertakan, sehingga penelitian ini dapat dianggap sebagai penelitian populasi. Sementara itu, jika jumlah subjek melebihi 100, sampel yang diambil dapat berkisar antara 10%-15% atau 20%-25% (Arikunto, 2017).

Tabel 1. Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo

No.	Nama Sekolah	Pendidik dan Tenaga Kependidikan
1	UPTD SD Negeri 168 Rumpia	11
2	UPTD SD Negeri 169 Rumpia	9
3	UPTD SD Negeri 170 Rumpia	11
4	UPTD SD Negeri 176 Bottotanre	9
5	UPTD SD Negeri 177 Bottotanre	8
6	UPTD SD Negeri 178 Rumpia	9
Jumlah		57

Mengingat bahwa pendidik dan tenaga kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo berjumlah 57 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi dari pendidik dan tenaga kependidikan.

Proses analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan setelah pengumpulan data dari responden atau sumber lainnya. Kegiatan ini mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pengelompokan data untuk seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2017). Analisis hasil

pengumpulan data adalah langkah krusial dalam menyelesaikan penelitian ilmiah. Tanpa analisis, data yang terkumpul tidak memiliki makna, menjadi tidak berarti, dan tidak dapat digunakan. Oleh karena itu, analisis diperlukan untuk mengungkap makna, relevansi, dan nilai yang terkandung dalam data tersebut (Unaradjan, 2019). Tahapan analisis data berdasarkan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial.

Gozali menjelaskan bahwa statistik deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran atau penjelasan mengenai data tersebut. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan seluruh data dari variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja (Y) guna menjawab pertanyaan penelitian. Hasil dari analisis deskriptif biasanya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi (Ghozali, 2013). Sementara itu, statistik inferensial berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian dengan mengumpulkan data mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. Menurut (Sugiyono, 2017) langkah-langkah analisis yang dilakukan meliputi pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas; pengujian prasarat analisis data dengan uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas; serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana, uji parsial (Uji T), dan koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Perspektif hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan atau kuesioner yang disajikan sehubungan dengan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya diberikan interpretasi singkat yang dapat memberikan informasi yang jelas mengenai respon rumusan masalah penelitian ini. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pendidik dan tenaga kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo, peneliti memperoleh data melalui angket atau kuesioner yang diisi oleh pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 57 orang. Angket diberikan skor pada masing-masing item soal atau pernyataan yang disajikan dalam bentuk tabel. Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban terkait kompensasi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SD Negeri di Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo, digunakan teknik perhitungan Mean dan Standart Deviasi untuk menentukan kategori kompensasi apakah tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	57	28	51	42.70	5.050
Valid N (listwise)	57				

Berdasarkan tabel di atas diketahui mean sebesar 42,70 pada nilai standart deviasi sebesar 5,050 dengan nilai terendah 28 dan nilai tertinggi 51. Perhitungannya sebagai berikut:

- Kompensasi tinggi :  $X > \text{Mean} + \text{SD}$   
:  $X > 42,70 + 5,050$   
= 47,75
- Kompensasi sedang :  $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq + \text{SD}$   
:  $37,65 \leq X \leq 47,75$
- Kompensasi rendah :  $X < \text{Mean} - \text{SD}$   
:  $X < 37,65$

Skor di atas 47,75 termasuk dalam kategori kompensasi tinggi, sedangkan skor antara 37,65 hingga 47,75 termasuk dalam kategori kompensasi sedang, dan skor di bawah 37,65 dikategorikan sebagai kompensasi rendah. Dari data yang ada, terdapat 11 orang yang masuk dalam kategori kompensasi tinggi dengan persentase 19,3%, 36 orang dalam kategori sedang dengan persentase 63,2%, dan 10 orang dalam kategori rendah dengan persentase 17,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi bagi pendidik dan tenaga

kependidikan di SD Negeri Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo umumnya berada dalam kategori sedang, dengan total 36 responden.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	57	37.00	57.00	47.5263	4.54778
Valid N (listwise)	57				

Berdasarkan tabel di atas diketahui mean sebesar 47,5263 pada nilai standart deviasi sebesar 4,54778 dengan nilai terendah 37 dan nilai tertinggi 57. Perhitungannya sebagai berikut:

- Kompensasi tinggi :  $X > \text{Mean} + \text{SD}$   
 $: X > 47,5263 + 4,54778$   
 $= 52,07408$
- Kompensasi sedang :  $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq + \text{SD}$   
 $: 42,97852 \leq X \leq 52,07408$
- Kompensasi rendah :  $X < \text{Mean} - \text{SD}$   
 $: X < 42,97852$

Skor di atas 52,07408 dianggap sebagai kinerja tinggi, sedangkan skor antara 42,97852 hingga 42,97852 dikategorikan sebagai kinerja sedang, dan skor di bawah 42,97852 dikategorikan sebagai kinerja rendah. Berdasarkan kategori tersebut, terdapat 7 orang dengan kinerja tinggi yang mewakili 12,3%, 41 orang dengan kinerja sedang yang mencakup 71,9%, dan 9 orang dengan kinerja rendah yang berjumlah 15,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo berada dalam kategori sedang dengan total 41 responden.

Uji validitas yang dilakukan terhadap 57 pendidik dan tenaga kependidikan sebagai responden (penelitian populasi) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil tersebut dibandingkan dengan  $r_{tabel} | df = n-2$  pada tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan analisis validitas butir menggunakan SPSS versi 29.0 untuk Windows, ditemukan bahwa untuk variabel X terdapat 15 butir soal yang valid, sedangkan untuk variabel Y juga terdapat 15 butir soal yang valid. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan semua butir soal yang valid sebagai bahan penelitian dalam bentuk angket, sehingga totalnya mencapai 30 butir soal. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29.0 untuk Windows, dan berikut adalah hasil reliabilitasnya:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.624	15

Untuk variabel X, nilai Cronbach Alpha yang diperoleh adalah 0,745, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki tingkat keandalan yang baik. Sebab, reliabilitas di bawah 0,60 dianggap kurang baik, 0,70 dapat diterima, dan 0,80 menunjukkan kualitas yang baik. Dengan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

Untuk variabel Y, nilai Cronbach Alpha yang diperoleh adalah 0,762, yang menunjukkan bahwa data tersebut dapat dianggap reliabel. Sebab, reliabilitas di bawah 0,60 dianggap kurang baik, 0,70 dapat diterima, dan 0,80 menunjukkan kualitas yang baik. Dengan nilai Cronbach

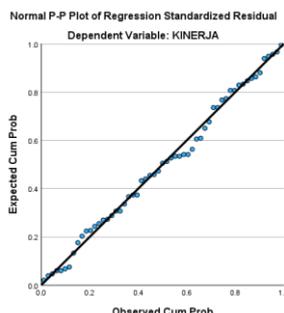
Alpha yang lebih besar dari 0,80, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas Residual dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residu berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah metode grafik, dengan cara mengamati penyebaran data pada sumber diagonal dalam grafik Normal P.P Plot Of Regression Standardized. Sebagai acuan pengambilan keputusan, jika titik-titik tersebut tersebar di sekitar garis mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut dapat dianggap normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS versi 29.0 untuk Windows, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X	Y	
N		57	57	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.7018	47.5263	
	Std. Deviation	5.04963	4.54778	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.097	
	Positive	.061	.097	
	Negative	-.085	-.083	
Test Statistic		.085	.097	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.382	.194	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.369	.184
		Upper Bound	.395	.204
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 79654295.				

Berdasarkan hasil output SPSS yang ditampilkan, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov tercatat sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Selain itu, analisis menunjukkan bahwa nilai statistik Kolmogorov-Smirnov untuk variabel X (kompensasi) adalah 0,85, dan untuk variabel Y (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan) adalah 0,97, keduanya lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data juga berdistribusi normal. Hasil pengujian lebih lanjut menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pada SPSS versi 29.0 for Windows menunjukkan hal yang sama yaitu :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Melihat gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik yang tersebar mengikuti pola garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa normalitas nilai residual dalam analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini telah terpenuhi.

Uji linearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara kedua variabel yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	568.169	18	31.565	2.033	.033
		Linearity	307.788	1	307.788	19.822	<,001
		Deviation from Linearity	260.381	17	15.317	.986	.492
	Within Groups		590.042	38	15.527		
	Total		1158.211	56			

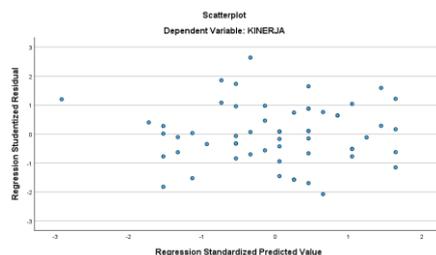
Berdasarkan output yang diperoleh, keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi. Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,492, yang menunjukkan bahwa  $0,492 > 0,05$ , sehingga terdapat hubungan linear antara variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan). Selanjutnya, berdasarkan nilai F, diperoleh Fhitung sebesar 0,986, sedangkan Ftabel dicari dari output yang ada, yaitu:

$$df\ 1 = k - 1$$

$$df\ 2 = n - k - 1 = 57 - 1 - 1 = 55$$

Dengan demikian, nilai df 1 adalah 1 dan df 2 adalah 55. Ketika mencari pada tabel distribusi F dengan  $\alpha = 0,05$ , ditemukan Ftabel sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (0,986) < F_{tabel} (4,02)$ , yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan).

Uji Heterokedastitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi. Hasil uji statistik Heterokedastitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot menunjukkan adanya pola yang jelas, dengan titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji regresi dalam penelitian ini dilaksanakan menggunakan SPSS versi 29.0 untuk Windows, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regesi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.701	4.474		6.192	<,001
	Kompensasi	.464	.104	.516	4.462	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengujian regresi linear dapat dianalisis melalui hasil output Koefisien. Nilai-nilai yang diperoleh dari output tersebut kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi berikut:

$$Y = 27,701 + 0,464 X$$

Dimana X = Kompensasi

Y = Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 27,701

Interpretasi dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 27,704 ini dapat diartikan bahwa jika kompensasi (X) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) akan tetap bernilai 27,701. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (b) yang bernilai positif, yaitu 0,464, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 0,464 satuan. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan, yang berarti semakin tinggi kompensasi, semakin baik pula kinerja mereka.

Uji T dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 dan dua sisi. Hasil dari uji T dapat dilihat pada tabel 8. Proses pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis (H0: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan; H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan). Selanjutnya, dilakukan penentuan nilai  $T_{hitung}$ , yang berdasarkan output pada  $T_{hitung}$  (dengan asumsi varians yang sama) terlihat pada kolom kelima (tabel 8) dengan nilai 4,462 dan signifikansi <0,001. Langkah berikutnya adalah menentukan  $T_{tabel}$ , yang dapat ditemukan dalam tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dibagi 2, yaitu 0,025 (uji dua sisi), dengan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ) yang dihitung sebagai  $df = 57 - 2 = 55$ . Hasilnya menunjukkan  $T_{tabel}$  sebesar 2,004. Kriteria pengujian menyatakan bahwa jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka H0 diterima; jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka H0 ditolak. Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi > 0,05, maka H0 diterima, dan jika signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak.

Dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,462 > 2,004$ ) dan signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ), maka H0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, dapat dilihat pada nilai R Square atau R2 yang terdapat dalam output SPSS versi 29.0 untuk Windows:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 <sup>a</sup>	.266	.252	3.93220
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan				

Tabel di atas mengindikasikan bahwa pada bagian ini terdapat nilai R sebesar 0,516 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,266. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dipengaruhi oleh 26,6%, sementara 73,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan indikator kompensasi dimana tergolong kategori sedang, dimana pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan kompensasi paling tinggi yaitu pada pernyataan “Menerima gaji pokok tepat waktu sesuai dengan perjanjian” dengan total skor 209 dan kompensasi paling rendah yaitu pada pernyataan “Memperoleh tunjangan kelebihan jam kerja” dengan total skor 120.

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sudah dilakukan dengan baik, namun pemberian kompensasi bagi mereka yang bekerja lembur atau

lembur di satuan pendidikan tetap perlu mendapat perhatian. Kompensasi tidak hanya berupa imbalan langsung berupa uang, namun juga berupa imbalan tidak langsung seperti hadiah dan insentif lainnya bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja keras di bidang pendidikan. Hal ini sejalan dengan gagasan Sedarmayanti (Nursanti Dkk, 2014) yang mengatakan bahwa tujuan kompensasi “Menghargai kinerja, memastikan kesetaraan, mempertahankan karyawan, menarik karyawan berbakat, mengendalikan biaya, dan mematuhi peraturan”.

Berdasarkan indikator kompensasi langsung, dimana kompensasi langsung yang diterima oleh pendidik dan tenaga kependidikan tepat waktu dan adil sesuai dengan perjanjian yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, terdapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak ataupun jarang mendapatkan kompensasi kelebihan jam kerja, pengganti transportasi, tunjangan hari raya, kebebasan dalam mengikuti seminar/workshop dan uang lebih jika mendapat tugas tambahan (dinas luar). Ini sejalan dengan teori kompensasi langsung, yang mencakup imbalan yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.

Berdasarkan indikator kompensasi tidak langsung, dimana pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan kemudahan untuk cuti/libur/izin kerja, mendapat fasilitas yang nyaman dan menunjang dan kemudahan dalam memperoleh izin melanjutkan pendidikan, masih terdapat pendidik dan tenaga kependidikan yang belum mendapatkan pakaian seragam dari sekolah dengan cuma-cuma serta liburan yang diselenggarakan oleh sekolah masih ditanggung oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Teori kompensasi tidak langsung menjelaskan bahwa semua bentuk pembayaran keuangan yang tidak langsung yang diterima oleh karyawan bertujuan untuk mendukung kelangsungan kerja mereka di perusahaan. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, kompensasi tidak langsung ini berupa berbagai bentuk penghargaan yang dirancang untuk memberikan kenyamanan bagi mereka serta anggota keluarga mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo berada dalam kategori yang bervariasi. Terdapat 7 orang yang termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 12,3%, 41 orang dalam kategori sedang dengan persentase 71,9%, dan 9 orang dalam kategori rendah dengan persentase 15,8%. Secara keseluruhan, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Gugus V dapat dikategorikan sedang berdasarkan 41 responden yang terlibat.

Hal tersebut diperoleh berdasarkan indikator kinerja yang digunakan menunjukkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan belum mencapai tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja agar kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan dapat memenuhi harapan yang ditetapkan, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Pendapat Payman J. Simanjuk (Susanto, 2016) mendukung hal ini, yang menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, di mana setiap individu atau organisasi memiliki target yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti, ini menandakan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan sedikit perhatian pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan bagi yang melakukan pekerjaan dan tidak sesuai dengan bidangnya pada satuan pendidikan. Seorang pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan mampu untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya agar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan juga dapat meningkat. Seperti halnya dengan belajar sesuatu yang baru juga merupakan pengembangan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena suatu satuan pendidikan memiliki tujuan yang berbeda-beda yang akan dicapai. Hasil dari pengembangan kompetensi inilah yang akan menjadi prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan indikator kualitas hasil kerja, dimana kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan menekankan pada mutu pekerjaan walaupun mereka masih belum dapat bekerja yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, Mereka terbiasa menyampaikan pendapat yang dianggap benar dan berani mengambil keputusan untuk mengatasi masalah, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan memadai. Hal ini sejalan dengan teori kualitas kerja yang mengukur persepsi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap hasil kerja serta kesempurnaan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

Apabila mereka terlambat, mereka selalu memberikan alasan yang jelas. Setiap hari, pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tanggung jawab harus hadir di sekolah dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Ini sesuai dengan teori ketepatan waktu, yang menilai tingkat penyelesaian aktivitas pada waktu yang telah ditentukan, serta melihat dari segi koordinasi dengan hasil output dan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

Berdasarkan indikator tanggung jawab, pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diberikan oleh atasan, serta memiliki etos kerja yang baik, kebanggaan dalam profesi, dan rasa percaya diri yang tinggi. Ini sejalan dengan teori tanggung jawab, yang mengukur tingkat komitmen karyawan terhadap instansi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri Gugus V Kecamatan Majauleng, Kabupaten Wajo. Hasil analisis mengindikasikan bahwa kompensasi berkontribusi sebesar 26,6% terhadap kinerja tersebut, yang berarti bahwa peningkatan kompensasi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sementara itu, 73,4% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri Gugus V Kecamatan Majauleng berada pada kategori sedang, dengan jumlah 26 orang atau 63,2%. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan juga berada pada kategori sedang, dengan jumlah 41 orang atau 71,9%. Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di lokasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 26,6% terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Sedangkan 73,4% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain..

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyadari adanya beberapa kekurangan dalam penelitian ini, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan dan saran untuk perbaikan di masa mendatang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing Universitas Puangrimaggalatung serta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baehaki, Mohamad Kiki dan Faisal, A. 2020. 'Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)', *Jurnal Ilmiah M-Progress (Online)*, 10(1), pp. 10–22, diakses tanggal 17 Januari 2024.
- Dunggio, Dkk. 2022. 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ATA Intenasional Industri', *Kinerja (Online)*, 4(1), pp. 15–31. doi: 10.34005/kinerja.v4i1.1660, diakses tanggal 17 Januari 2024.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. 7th edn. Universitas Diponegoro.
- Herison & Firdaus, N. F. 2022. 'Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar', *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) (Online)*, 13(1), pp. 31–40, diakses tanggal 17 Januari 2024.
- Nursanti, Emi, Farida. N, W. 2014. 'Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung)', *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (Online)*, 3(3), pp. 1–10. doi.org/10.14710/jiab.2014 .5640, diakses tanggal 17 Januari 2024.

- Purwanto, A. 2020. 'Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Guru selama Pandemi Covid-19 (Exploratory Study on the Impact of Work from Home (WFH) on Teacher Oerformance During the Covid-19 Pandemic)', *Journal of Education, Psychology and Coselling (Online)*, 2(1), pp. 92–100, diakses tanggal 20 Januari 2024.
- Putra, J. T. L. 2017. 'Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Area Malang)', *Jurnal MD Membangun Profesionalisme Manajemen Dakwah (Online)*, 3(1), pp. 19–34, diakses tanggal 14 Januari 2024.
- Ramadona, M. and Pangesti, I. 2021. 'Kontribusi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Sosio e-Kons (Online)*, 13(3), p. 158. doi: 10.30998/sosioekons.v13i3.10918, diakses tanggal 14 Januari 2024.
- Rinayanti. 2023. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Inpress Kajenjeng Makassar. Skripsi. UIN Alauddin Makassar, diakses tanggal 20 Januari 2024.
- Sartika, D. 2019. Hubungan antara Kompensasi dengan Penghargaan Guru di SMA Negeri 5 Selayar. Skripsi. UIN Alauddin Makassar, diakses tanggal 20 Januari 2024.
- Satriadi, D. 2016. 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Benefita (Online)*, 1(3), p. 123. doi: 10.22216/jbe.v1i3.874, diakses tanggal 17 Januari 2024.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Kencana Prenada Media Group.
- Unaradjan, D. D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Widodo, D. S. and Yandi, A. 2022. 'Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)', *Jurnal Ilmu Multidisplin (Online)*, 1(1), pp. 1–14. doi: 10.38035/jim.v1i1.1, diakses tanggal 20 Januari 2024.