

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido

Nita Ingati Waruwu <sup>1\*</sup>, Fatolosa Hulu <sup>2</sup>, Odaligoziduhu Halawa <sup>3</sup>, Maria Magdalena Bate'e <sup>4</sup>

<sup>1\*,2,3,4</sup> Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Corresponding Email : [nitaingati@gmail.com](mailto:nitaingati@gmail.com) <sup>1\*</sup>

**Abstrak.** Guru memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, guru bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara optimal guna mendukung proses pembelajaran. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas lain. Namun, terdapat beberapa kendala, seperti rendahnya tambahan penghasilan, tenaga honorer yang belum menerima gaji, dan minimnya kualitas pengajaran akibat keterbatasan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data melalui SPSS versi 26. Sampel penelitian terdiri dari 33 responden, mencakup seluruh guru tetap dan tenaga honorer di sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru, dengan nilai *r* hitung sebesar 0,742, lebih besar dibandingkan *r* tabel 0,361. Rata-rata skor kompensasi sebesar 6,30 dan kinerja sebesar 7,16, yang keduanya berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas mereka.

**Kata kunci:** Kompensasi; Kinerja; Guru; Kuantitatif.

**Abstract.** Teachers have a crucial role in improving the quality of education in educational institutions. As educators, teachers are responsible for carrying out their duties optimally to support the learning process. One of the factors that influences teacher performance is the reward for work results in the form of compensation, either in the form of salary, allowances, or other facilities. However, there are several obstacles, such as low additional income, honorary workers who have not received salaries, and minimal teaching quality due to limited compensation. This study aims to analyze the effect of compensation on teacher performance at SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. The research method uses a quantitative approach with data analysis through SPSS version 26. The research sample consisted of 33 respondents, including all permanent teachers and honorary workers at the school. The results of the study showed a significant effect of compensation on teacher performance, with a calculated *r* value of 0.742, greater than the *r* table of 0.361. The average compensation score was 6.30 and performance was 7.16, both of which are in the good category. These findings indicate that compensation plays an important role in increasing teacher motivation and productivity in carrying out their duties.

**Keywords:** Compensation; Performance; Teacher; Quantitative.

## Pendahuluan

Guru memiliki peran sentral dalam sistem pendidikan, terutama dalam membentuk kemampuan intelektual, emosional, dan moral siswa. Sebagai tenaga pendidik, guru bertanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, dan keterampilan yang diperlukan untuk membangun generasi berkualitas. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 4, pendidikan bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berbudi pekerti luhur, berpengetahuan, terampil, sehat jasmani dan rohani, serta bertanggung jawab kepada masyarakat. Kinerja guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan. Hal tersebut mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, yang menjadi tolok ukur keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai sasaran strategisnya. Prawirosentono (2019) menyatakan bahwa kinerja guru melibatkan aktivitas seperti melatih, membimbing, mengevaluasi, dan mengarahkan siswa untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal. Rusman (2021) menambahkan bahwa kinerja guru mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang efektif. Berbagai faktor memengaruhi kinerja guru, baik dari dalam diri individu maupun lingkungan eksternal.

Faktor internal meliputi motivasi yang kurang, kelelahan, dan keterbatasan kemampuan dalam menerapkan metode pengajaran. Faktor eksternal mencakup minimnya fasilitas, kebijakan yang kurang mendukung, serta sistem penghargaan yang tidak memadai. Kondisi tersebut dapat berdampak langsung pada produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara untuk mendukung peningkatan kinerja adalah melalui pemberian kompensasi yang adil. Kompensasi mencakup penghargaan atas hasil kerja, baik berupa gaji dan tunjangan, maupun pengakuan profesional dan fasilitas kerja yang memadai. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kompensasi finansial berfungsi memenuhi kebutuhan dasar, sedangkan kompensasi non-finansial sering kali berpengaruh terhadap motivasi intrinsik.

Misalnya, penghargaan atas prestasi, pengakuan profesional, dan fasilitas kerja yang menunjang dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas guru. SD Negeri 071078 Hiliweto Gido menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja guru, antara lain rendahnya tambahan penghasilan, keterlambatan pembayaran gaji tenaga honorer, serta kualitas pengajaran yang masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan pentingnya kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan guru untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dan kinerja guru di sekolah tersebut. Fokus analisis meliputi apakah pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan sejauh mana pengaruh tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan analisis data melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Responden terdiri dari 33 guru tetap dan tenaga honorer, yang datanya dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk mengukur hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat untuk merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas guru, sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai secara lebih efektif. Kajian ini juga memiliki potensi penerapan pada institusi pendidikan lain dengan karakteristik yang serupa.

## Tinjauan Literatur

### Kompensasi

Menurut Nurul dan Teguh (2016), kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima seseorang sebagai hasil dari hubungan kepegawaian. Kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada tenaga pendidik atas kontribusi tenaga dan pemikiran yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa uang (finansial), barang, atau jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung. Nurzaman (2020) menambahkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh tenaga pendidik atas prestasi dalam melaksanakan tugas mereka. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah membantu tenaga pendidik memenuhi

kebutuhan, menciptakan rasa adil, serta meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk menarik tenaga pendidik yang berkualitas, mempertahankan tenaga pendidik yang sudah ada, mendorong perubahan sikap dan perilaku positif, menciptakan keadilan, meningkatkan efisiensi biaya, memastikan legalitas administrasi, serta memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja. Michael (2018) membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas. Kompensasi material mencakup gaji, bonus, komisi, dan fasilitas fisik seperti ruang kantor yang nyaman dan tunjangan kesehatan. Kompensasi sosial berkaitan dengan status, pengakuan profesional, promosi, dan kepastian masa jabatan. Sementara itu, kompensasi aktivitas memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk terlibat dalam aktivitas pengembangan tertentu. Azhar (2020) mengidentifikasi empat indikator kompensasi, yaitu gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang proporsional dengan pengorbanan, tunjangan yang memenuhi harapan tenaga pendidik, serta fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka. Secara umum, kompensasi tidak hanya berfokus pada aspek finansial tetapi juga mencakup elemen non-finansial yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik tenaga pendidik. Pengelolaan kompensasi yang efektif diharapkan mampu menciptakan kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas tenaga pendidik di lingkungan kerja.

### Kinerja

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam rangka mencapai sasaran, visi, dan misi organisasi. Maltis dalam Rafiq (2019) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan seberapa besar kontribusi seseorang terhadap organisasi. Fokus pada peningkatan kinerja, baik individu maupun kelompok, menjadi perhatian utama dalam mencapai efektivitas organisasi. Menurut Sutrisno (2019), kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan kemampuan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Afandi (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, tanpa melanggar hukum, moral, maupun etika. Armstrong (2019) menjelaskan bahwa manajemen kinerja biasanya diukur dengan menggunakan peringkat yang menggambarkan kualitas dan kompetensi individu berdasarkan standar yang telah ditentukan. Mathis dan Jackson (2017) menegaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi sistematis untuk mengukur efektivitas individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar tertentu. Hasil penilaian ini kemudian dikomunikasikan kepada pihak yang bersangkutan untuk pengembangan kinerja lebih lanjut. Sikula (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kualitas, efektivitas, dan produktivitas tenaga pendidik melalui pendekatan yang sistematis dan terstruktur.

Andri dan Ari (2017) mengidentifikasi tiga indikator utama kinerja guru, yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Dengan indikator tersebut, kinerja guru dapat diukur secara objektif berdasarkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap aktivitas pembelajaran di kelas. Kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi pembelajaran dilakukan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui motivasi, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan yang tepat.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan dan analisis data secara objektif melalui metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido, dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total *sampling*, di mana

seluruh populasi dilibatkan sebagai responden. Pendekatan ini bertujuan memastikan semua data relevan dari populasi dapat dianalisis. Instrumen penelitian yang digunakan diuji melalui beberapa tahapan analisis. Uji *validitas* dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dianggap *valid* jika nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada tingkat signifikansi tertentu. Selanjutnya, uji *reliabilitas* menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen. Instrumen dianggap *reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi *linear* sederhana untuk menentukan hubungan kausal antara kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil analisis ini dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi, yang menggambarkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien korelasi dihitung untuk menilai tingkat hubungan antara kedua variabel. Nilai koefisien korelasi digunakan untuk mengidentifikasi apakah hubungan tersebut bersifat positif, negatif, atau tidak ada hubungan. Koefisien determinasi juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap kinerja. Nilai ini dinyatakan dalam persentase, menunjukkan proporsi variabilitas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kompensasi.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji *T-test* untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel. Hipotesis alternatif (*H<sub>a</sub>*) diterima jika nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja. Seluruh analisis dilakukan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 26 untuk memastikan keakuratan hasil. Pendekatan ini memberikan dasar yang kuat untuk mengukur hubungan antara variabel secara objektif dan *valid*, sehingga kesimpulan yang diambil dapat diandalkan untuk menjawab tujuan penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis validitas, reliabilitas, normalitas, korelasi, serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 26.

### Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pertanyaan dalam instrumen relevan dan sesuai dengan konsep penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap variabel kompensasi (X) dan kinerja (Y) dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kedua variabel memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan valid dan mampu mengukur aspek-aspek variabel kompensasi dan kinerja secara akurat. Sebagai contoh, pada variabel kompensasi, pertanyaan yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas. Pada variabel kinerja, pertanyaan mengenai perencanaan pembelajaran, pelaksanaan tugas, dan evaluasi kinerja menunjukkan hasil yang valid. Instrumen penelitian yang valid memastikan data yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat diandalkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau rekomendasi kebijakan terkait kompensasi.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* dengan batas minimum sebesar 0,60. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,773, sedangkan variabel kinerja memiliki nilai sebesar 0,835. Kedua nilai tersebut melampaui batas minimum yang ditetapkan, sehingga instrumen dinyatakan *reliabel*. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dapat

menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Pada variabel kompensasi, aspek seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja menunjukkan konsistensi yang baik. Demikian pula, variabel kinerja yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran menunjukkan konsistensi yang sangat baik. Dengan instrumen yang *reliabel*, hasil analisis data dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi dan kinerja secara lebih akurat.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi distribusi data yang diperoleh dalam penelitian. Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji distribusi normal pada variabel kompensasi dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,901 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa data

berdistribusi normal. Sementara itu, variabel kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa metode analisis statistik harus disesuaikan dengan distribusi data. Untuk variabel kompensasi, pendekatan parametrik dapat digunakan karena data berdistribusi normal. Sebaliknya, untuk variabel kinerja, pendekatan non-parametrik lebih disarankan karena data tidak berdistribusi normal. Ketidaksesuaian distribusi pada variabel kinerja kemungkinan disebabkan oleh heterogenitas responden atau karakteristik data yang tidak simetris. Hasil dari ketiga uji ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik serta distribusi data yang dapat dianalisis sesuai dengan metode statistik yang tepat.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| Variabel   | Nilai Signifikansi | Distribusi Data |
|------------|--------------------|-----------------|
| Kompensasi | 0,901              | Normal          |
| Kinerja    | 0,001              | Tidak Normal    |

Uji Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,485. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel. Dengan kata lain, peningkatan kompensasi memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja guru, meskipun hubungan tersebut belum sepenuhnya kuat. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterima guru, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung untuk mengetahui kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja. Hasil

analisis menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi sebesar 48,5% terhadap variasi kinerja guru. Artinya, hampir setengah dari variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi. Sementara itu, sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, atau karakteristik individu. Hasil ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, efektivitas kompensasi dalam mendorong kinerja akan lebih optimal jika diimbangi dengan faktor pendukung lainnya, seperti lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan yang mendukung, serta sistem manajemen yang transparan dan adil.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

| Parameter                       | Nilai | Interpretasi                              |
|---------------------------------|-------|-------------------------------------------|
| Koefisien Korelasi ( $r$ )      | 0,485 | Hubungan positif yang cukup kuat          |
| Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) | 48,5% | Kompensasi menjelaskan 48,5% dari kinerja |

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengukur hubungan kausal antara variabel kompensasi (X) sebagai variabel independen dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 45,940 + 0,265X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kompensasi (X) akan menghasilkan peningkatan sebesar

0,265 unit pada variabel kinerja (Y). Nilai konstanta sebesar 45,940 menunjukkan bahwa jika tidak ada kompensasi (X = 0), nilai dasar kinerja (Y) adalah 45,940. Koefisien regresi ( $b = 0,265$ ) yang relatif kecil mengindikasikan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja tidak terlalu besar. Namun, pengaruh ini tetap positif, menunjukkan bahwa peningkatan dalam pemberian kompensasi akan berdampak pada peningkatan kinerja, meskipun efeknya mungkin tidak signifikan secara praktis tanpa dukungan faktor lain.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Parameter         | Nilai   | Interpretasi                                     |
|-------------------|---------|--------------------------------------------------|
| Konstanta ( $a$ ) | 45,940  | Kinerja dasar tanpa pengaruh kompensasi          |
| Koefisien ( $b$ ) | 0,265   | Peningkatan kinerja untuk setiap unit kompensasi |
| Arah Hubungan     | Positif | Hubungan langsung positif                        |

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Namun, nilai koefisien ( $b$ ) yang relatif kecil mengindikasikan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja tidak terlalu besar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi memainkan peran penting, dampaknya terhadap peningkatan kinerja memerlukan dukungan dari faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan. Faktor-faktor tersebut dapat berperan sebagai penguat untuk memaksimalkan dampak kompensasi terhadap kinerja secara menyeluruh.

Uji Hipotesis ( $T$ -Test)

Uji hipotesis menggunakan  $T$ -Test dilakukan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 7,427, jauh lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 0,361

pada tingkat signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,000 juga berada di bawah ambang batas yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja guru. Dengan kata lain, peningkatan dalam pemberian kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas, memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja guru. Hasil ini memperkuat asumsi bahwa kompensasi tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja tetapi juga pada motivasi dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil uji ini menegaskan bahwa kebijakan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kebutuhan guru dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 4. Hasil Uji T

| Parameter          | Nilai          | Interpretasi                                      |
|--------------------|----------------|---------------------------------------------------|
| Nilai $t$ hitung   | 7,427          | Lebih besar dari $t$ tabel (0,361)                |
| Nilai $t$ tabel    | 0,361          | Standar pembandingan pada tingkat signifikansi 5% |
| Nilai Signifikansi | 0,000          | Lebih kecil dari 0,05, signifikan                 |
| Keputusan          | $H_a$ diterima | Pengaruh positif dan signifikan                   |



Hasil uji T ini memperkuat temuan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja. Nilai  $t$  hitung yang besar menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja cukup kuat secara statistik. Tingkat signifikansi yang sangat kecil menunjukkan keandalan hasil ini untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Kebijakan pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pengelolaan kompensasi yang efektif tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan termotivasi.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kinerja guru, dengan nilai koefisien *korelasi* sebesar 0,485. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Fahmi (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Lebih lanjut, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kompensasi yang tepat dapat mendorong tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Analisis regresi menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,265, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,265 satuan. Walaupun nilainya tidak terlalu besar, hubungan positif yang terlihat menegaskan bahwa kompensasi tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja (Amstrong, 2019). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 48,5% juga menunjukkan bahwa hampir separuh variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompensasi. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi (Afandi, 2018). Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang dikelola dengan adil dan transparan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik, tetapi juga memengaruhi semangat dan loyalitas mereka. Hal tersebut diperkuat oleh Michael

(2018), yang menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang jelas dan berbasis kinerja dapat membangun kepercayaan serta mendorong produktivitas tenaga pendidik. Akinyele (2019) juga menambahkan bahwa ketidakadilan dalam pemberian kompensasi berpotensi menurunkan motivasi kerja dan memengaruhi produktivitas secara negatif. Oleh karena itu, transparansi dalam distribusi kompensasi dengan kriteria yang jelas perlu diutamakan. Ahmad (2020) menjelaskan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memainkan peran dalam meningkatkan motivasi guru. Kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan berperan dalam pemenuhan kebutuhan dasar, sedangkan kompensasi non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan profesional berperan dalam meningkatkan kepuasan batin tenaga pendidik (Azhar, 2020).

Prawirosentono (2019) juga menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Di sisi lain, efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru tidak berdiri sendiri. Faktor lain seperti pelatihan, pengembangan profesional, dan suasana kerja yang mendukung juga memiliki peran penting (Sinambela, 2021). Setyowati dan Haryani (2019) menambahkan bahwa kepemimpinan yang baik serta kebijakan yang adil dan konsisten akan memperkuat dampak positif dari pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan berbagai pandangan dari para ahli yang menegaskan pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, hasil yang diperoleh juga menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor lain seperti pengembangan profesional, lingkungan kerja yang sehat, dan sistem manajemen yang transparan agar kinerja guru dapat meningkat secara optimal (Edison *et al.*, 2019).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid, dengan nilai  $r$  hitung sebesar 0,742 yang lebih besar daripada  $r$  tabel sebesar 0,361. Hal ini mendukung hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan sebesar 48,5% variabilitas kinerja guru, sedangkan 51,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, semangat kerja, produktivitas, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.

## Daftar Pustaka

- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka. Sinambela, L. P. (2021). *Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Avisha, A., & Anshori, A. (2017). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sman 1 Bulu* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Cipta, P. R., & Regresi, U. P. L. S. (1999). Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. *Jurnal Gerbang*, 8(1).
- Dewi Susita, S. E., & Busharmaidi, M. S. (2024). *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Gulo, E. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Lase, H. (2024). Peran program insentif non-finansial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di Bank BNI Gunungsitoli. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1431-1436. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3163>.
- Hasan, J., & Handri, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1-14.
- Ir Syofian Siregar, M. M. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Prenada Media.
- Istikomah, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. uwa is inspirasi indonesia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109-117. <https://doi.org/10.36835/attalim.v6i2.362>.
- Mardhiah, M. (2021). Pengaruh tanggung jawab profesi, komitmen mengajar, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 83-100. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.21156>.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859. <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.7084>.
- Moleong, L. J. (2006). A. Metode Penelitian. *MEDIA PENINGKATAN MORAL ANAK*.
- Nurul, U., & Teguh, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang*



- Pendidikan. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*, 140.
- Purwanto, A., & Adriyani, Y. (2020). Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>.
- Sara, S., Hidayat, M., & Astuti, Y. S. (2020). PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *JURNAL MAPPESONA*, 3(3).
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2(2), 57-72.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.
- Waruwu, N. W., Ndraha, A. B., Waruwu, M., & Telaumbanua, E. (2023). Evaluasi Pelatihan Guru Di Smp Negeri 3 Hiliserangkai Kabupaten Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2172-2182.
- Wukir, H. (2013). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah. *Yogyakarta: Multi Pressindo*.