

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Di Dinas Pendidikan Kota Makassar

A Novi Indah Sari H^{1*}, Lukman Hakim², Nasruhaq³.

¹⁾ Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

²⁾ Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

³⁾ Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine and analyze the effect of compensation on the performance of honorary staff in the Makassar city education office. This type of research was a descriptive study using quantitative methods and approaches that described compensation for the performance of honorary staff in the Makassar city education office. The population in this study was 157 people with a sample of 50 people. Then the analysis techniques used by researchers were descriptive statistical analysis techniques and simple linear regression analysis. The results of this study showed that compensation had a positive and significant effect on the performance of honorary staff, with an Adjusted R Square coefficient of 0.630 meaning that 63.0% of compensation affected the performance of honorary staff in the education office in Makassar.

Keywords: *compensation, honorary workforce performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga honorer di dinas pendidikan kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan kompensasi terhadap kinerja tenaga honorer di dinas pendidikan kota Makassa. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 157 orang dengan sampel 50 orang. Kemudian teknik analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga honorer, dengan nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,630 artinya 63,0% kompensasi mempengaruhi kinerja tenaga honorer di dinas pendidikan kota Makassar.

Kata Kunci : kompensasi, kinerja tenaga honorer

* noviindahsari@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan kemampuan dalam berpikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam berkarya dan berpotensi maupun berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri dan tentunya baik bagi orang lain, keluarga maupun masyarakat. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Sutriano, 2009).

Menurut MARIHOT (2005) “kompensasi merupakan semua balas jasa yang telah diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari pelaksanaan tugas dalam organisasi yang berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan”.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu: Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah terkait dengan adanya penentuan standar gaji, pembayaran pajak, penetapan harga, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi yang dapat dipengaruhi oleh perusahaan dalam penentuan kebijakan

kompensasi karyawan. Penawaran Perusahaan dengan karyawan Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat mempengaruhi terjadinya tawar menawar yang tidak sesuai dengan upah yang harus di berikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Standar Biaya Hidup karyawan Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan lebih semangat dalam bekerjadantermotivasi dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ukuran Perbandingan Upah Kebijakan dalam pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap ukuran perusahaan, riwayat pendidikan pegawai, dan masa kontrak kerja karyawan. Artinya, Upah pegawai dapat dipertimbangkan sesuai dengan tingkat upah yang dapat diperhatikan dari riwayat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

Pemerintah dan Persediaan Kemampuan Membayar Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan dapat dipertimbangkan sesuai dengan tingkat permintaan pasar dan persediaan, yang merupakan kondisi pasar saat itu harus di jadikan pertimbangan dalam penentuan tingkat upah karyawan yakni: a) Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan

untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

b). Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang berwenang mengangkat memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

c). Instansi adalah instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota.

Untuk itulah kompensasi yang diberikan oleh instansi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan juga timbal balik yang sesuai terhadap kontribusi para tenaga kerja honorer kepada instansi. Dengan adanya kompensasi yang baik diharapkan akan adanya peningkatan kinerja dari para pegawai honorer tersebut. Yang tentunya akan berdampak positif bagi kedua pihak baik itu dari tenaga kerja itu sendiri dan juga instansi yang terkait.

Hasibuan (2007) berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir beserta daya fisik yang di miliki pada setiap orang yang melakukan serta sifatnya masih erat hubungannya seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerja adanya

dorongan dari sebuah keinginan dalam memenuhi tujuannya.

Menurut Deseler (2007), “kompensasi merupakan segala yang berupa pemberian baik berupa barang maupun berupa uang yang telah diserahkan kepada pegawai dan mulai dari hasil kerjanya”. Pada dasarnya terdapat dua cara pembayaran keuangan yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran non finansial. Pembayaran finansial yakni pembayaran yang berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan pembayaran non finansial adalah balas jasa yang berupa tunjangan pemberian asuransi. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang telah diberikan kepada karyawan atas tercapainya tujuan perusahaan” (Panggabean, 2009).

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein (2007) adalah:

a) Gaji/Upah adalah imbalan yang diterima oleh karyawan yang bersifat rutin setiap bulan walaupun kehadiran tidak maksimal tetapi gaji yang diterima tidak berkurang.

b) Bonus yakni pembayaran yang diterima dan sekaligus dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan.

c) Jaminan Kesehatan di dalam kompensasi merupakan pemberian tunjangan kesehatan yang tanggung oleh perusahaan.

d) Asuransi adalah

perjanjian antara dua belah pihak dan salah satu diantara dua pihak wajib membayar. Dengan adanya asuransi, seorang karyawan khususnya tenaga kerja honorer tidak perlu akan khawatir tentang kejadian-kejadian yang tidak terduga dimasa depan.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan kinerja yakni hasil kerja seorang karyawan, dalam sebuah proses manajemen dalam suatu organisasi secara menyeluruh, dimana dari hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan bukti secara lebih jelas dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan).

Kinerja merupakan istilah dalam manajemen yang mana istilah kinerja diartikan sebagai hasil kerja, Prestasi kerja. Kinerja merupakan tingkat dalam melaksanakan kewajiban atau tugas yang ingin mencapai suatu tujuan tertentu. Devisi yang digunakan dalam kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Perilaku dalam manajemen kinerja yakni kuantitas atau kualitas yang telah berhasil melaksanakan tugasnya atau jasa yang diberikan oleh individu yang telah melaksanakan tugasnya.

Definisi tenaga honorer dapat dilihat dari rumusan Pasal 1 angka (1)

PP PTHMCPNS yang menegaskan Tenaga honorer bahwa yakni seorang individu yang telah diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian ataupun pimpinan lainnya dalam instansi pemerintahan yang telah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan suatu tujuan tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Jadi, dapat dikatakan bahwa selain diangkat oleh pihak tertentu, tenaga kerja honorer juga mendapat gaji dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 dalam Diantari (2013) menyebutkan bahwa tenaga honorer adalah “Seorang individu yang telah diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi bagi Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam melaksanakan suatu tugas agar tercapai dengan baik dan *efecien*.

Kompensasi yang memadai dapat membuat para karyawan menjadi tenang Dan fokus terhadap tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini kompensasi adalah variabel X yang mempengaruhi atau disebut juga dengan variable independen. Kompensasi dalam penelitian ini memiliki 5 (lima) indikator kompensasi yang ada yaitu: a). Gaji atau upah adalah Imbalan yang diterima oleh karyawan yang bersifat rutin setiap bulan walaupun kehadiran tidak maksimal tetapi gaji yang diterima tidak berkurang. b) Bonus yakni pembayaran yang diterima dan sekaligus dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan. c). Jaminan kesehatan di dalam kompensasi merupakan pemberian tunjangan kesehatan yang tanggung oleh perusahaan. d). Asuransi adalah suatu perjanjian di mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, untuk memberikan pergantian kepadanya karena suatu kerugian.

Kinerja sendiri adalah aktivitas yang dilaksanakan oleh para tenaga kerja hoorer berdasarkan instruksi yang diberikan dan dalam penelitian ini kinerja merupakan variabel Y yang dipengaruhi atau disebut juga variabel dependen. Kompensasi dalam penelitian

ini memiliki 3 indikator yaitu kualitas kerja, Kuantitas yang dihasilkan dari kinerja dan keefektifan waktu dari kinerja yang diambil berdasarkan 4 indikator kinerja yaitu: a) Kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam apa yang seharusnya ia kerjakan. b) Kuantitas kerja yakni suatu ukuran kinerja seorang karyawan seberapa lama dapat bekerja dalam sehari. c) Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban seorang para karyawan atau anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah.

Dengan terlaksananya tugas tersebut terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai yakni mengharapkan suatu hasil yang sangat memuaskan serta sesuai dengan dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. d) Tanggung jawab merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang, yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Menurut Sugiyono (2011), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat". Dari teori Sugiyono peneliti merumuskan hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho = Tidak terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar

H1 = Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Jl. Letjen Hertasning No. 8 pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar karena peneliti melihat keadaan pegawai honorer yang dimana upah yang diberikan tidak sebanding dengan kinerjanya dibandingkan dengan kinerja para pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga peneliti tertarik untuk melihat kinerja pegawai yang berstatus sebagai pegawai honorer.

Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 50 orang. Jumlah populasi penelitian yang cukup besar, yaitu 100 orang dan adanya beberapa

keterbatasan sehingga peneliti mengalami kendala/ keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka dapat dilakukan pengambilan sampel menggunakan rumus *Taro Yamane*

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2 + 1)}$$

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait dengan Kompensasi (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kinerja Tenaga Honorer (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitas sebelum dan sesudah penelitian.

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data dengan perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus: $n = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$ = Persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Makassar, Sulawesi Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Makassar bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya.

Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah

menengah atas, hingga lembaga bimbel. Segera kunjungi kantor dinas pendidikan terdekat ini atau juga dapat mengakses secara online website dinas pendidikan untuk mendapatkan informasi lainnya.

Gambaran tentang kondisi pendidikan di Kota Makassar dipaparkan dalam dua kategori yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal sebagai faktor strategis yang sangat mempengaruhi kinerja Pemerintah Kota Makassar dalam mewujudkan pencapaian visis yang telah ditetapkan. Lingkungan internal merupakan faktor lingkungan yang langsung berpengaruh pada kinerja organisasi yagn umumnya dapat dikendalikan secara langsung, sedangkan lingkungan eksternal merupakan faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi akan tetapi di luar kondisi organisasi Pemerintah Kota Makassar.

Visi "Mewujudkan Pendidikan Yang Berwawasan Global, Inovatif, Berkarakter dan Religius". Untuk mewujudkan visi tersebut, Dinas Pendidikan Kota Makassar menetapkan misi sebagai berikut **Misi:** 1) Menyediakan deposito pendidikan gratis bagi siswa dari keluarga prasejahtera 2) Menjamin Kesetaraan dan Ketersediaan akses layanan

pendidikan yang bermutu dan terjangkau. 3) Meningkatkan kualitas proses pembelajaran berbasis e-learning yang merujuk pada perkembangan global. 4) Meningkatkan kompetensi tenaga tenaga pendidik untuk menjamin relevansi iuran pendidikan dengan kebutuhan masyarakat. 5) Menjamin keterlaksanaan Program Pendidikan Universal dan Program Pendidikan Orang Dewasa (Melek Huruf). 6) Menjamin keterlaksanaan kurikulum yang holistik berlandaskan nilai-nilai keagamaan, moral dan karakter bangsa. 7) Mewujudkan kelestarian dan memperkuat kebudayaan local. 8) Menjamin peyelenggaraan pendidikan yang transparan dan akuntabel.

Dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan Kota Makassar menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: 1) Penyusunan rumusan kebijaksanaan teknis di bidang pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana 2) Penyusunan rencana dan program di bidang pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana. 3) Pelaksanaan pengendalian dan pengamanan teknis operasional di bidang pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar

sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana. 4) Pembinaan perizinan dan pelayanan umum di bidang pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana. 5) Pembinaan unit pelaksana teknis. a). Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok sesuai kebijaksanaan Walikota dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, merumuskan kebijaksanaan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan tugas-tugas Dinas. b). Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi: 1) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana. 2) Perencanaan dan program di bidang pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana. 3) Pembinaan pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana. 4) Pengendalian dan pengamanan teknis operasional di bidang pra sekolah, pendidikan dasar,

pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana; Tugas pokok dan fungsi bagian tata usaha mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Pendidikan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi: Pengelolaan ketatausahaan; Pelaksanaan urusan kepegawaian; Pelaksanaan urusan keuangan; Pelaksanaan urusan perlengkapan; Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga; Pengkoordinasian perumusan program kerja.

Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pendidikan, Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pendidikan Luar Sekolah, Tugas Pokok dan Fungsi bidang sarana dan prasarana.

Sub bagian perencanaan, keuangan dan bmd yang melaksanakan tugas penyiapan penyusunan bahan perumusan kebijakan program kegiatan dan anggaran; pengelolaan data dan informasi; pemaantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana program, kegiatan, dan anggaran; penyusunan laporan sekretariat dan dinas.

Sub bagian umum dan kepegawaian yang melaksanakan tugas: urusan ketata usahaan, kerumahtanggaan, organisasi,

ketatalaksanaan, penyusunan bahan dan rancangan peraturan perundang-undangan, fasilitas bantuan hukum, pengelolaan kepegawaian di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan nonformal koordinasi dan penyusunan bahan kerja sama, publikasi dan hubungan masyarakat dibidang pendidikan.

Sub bagian penyelenggara tugas pembantuan: urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan menengah dan pendidikan khusus fasilitas pelaksanaan akreditasi pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan nonformal, fasilitas pelaksanaan kegiatan kesiswaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus, fasilitas pengembangan karier pendidik, penyiapan bahan rekomendasi izin pendirian dan penutupan.

Dinas Pendidikan Kota Makassar, memiliki pegawai sebanyak 157 orang yang dijadikan sampel penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorar di Dinas Pendidikan Kota Makassar sebanyak 50 orang.

Setelah melakukan penyebaran kuensioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan,

dan masa kerja. Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuesioner penelitian.

Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk jenis laki-laki sebanyak 18 pegawai dari 50 responden (36%), sementara perempuan sebanyak 32 pegawai dari 50 responden (64%). Identifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan, berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 9 pegawai dari 50 responden (18%) , jenjang pendidikan D3 (diploma) sebanyak 1 pegawai dari 50 responden (2,%) , jenjang pendidikan S1 (sarjana) sebanyak 34 pegawai dari 50 responden (68%) dan jenjang pendidikan S2 (pascasarjana) sebanyak 2 dari 50 responden (4%).

Identifikasi responden berdasarkan usia dari responden di dinas pendidikan kota makassar berbeda-beda, dapat dilihat pada tabel berikut, Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar yang berusia 25-35 sebanyak 12 pegawai dari 50 responden (24%), berusia 36-45 sebanyak 19 pegawai dari 50 responden

(38%), berusia 46-55 sebanyak 11 pegawai dari 50 responden (22%) dan yang berusia 56-65 sebanyak 8 pegawai dari 50 responden (16%).

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja, berdasarkan masa kerja di dinas pendidikan kota Makassar berbeda-beda, dapat dilihat pada tabel berikut :Tabel 4.4 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk masa kerja 5-15 sebanyak 37 pegawai dari 50 responden (74%), masa kerja 16-25 sebanyak 9 pegawai dari 50 responden (18%), masa kerja 26-35 sebanyak 3 pegawai dari 50 responden (6%), dan masa kerja 36-45 sebanyak 1 pegawai dari 50 responden (2,%) .

Penyebaran kuisisioner penelitian dilakukan selama kurang – lebih dua minggu kepada seluruh tenaga kerja honorer di Instansi Dinas Pendidikan Kota Makassar. Waktu untuk mendapatkan hasil kuisisioner penelitian tidak lepas dari berbagai hambatan dan halangan yang dialami oleh penulis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Makassar, diperoleh data melalui kuesioner yang disebarkan kepada tenaga kerja honorer mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar”. Responden

dalam penelitian ini adalah sebesar 50 tenaga kerja honorer setelah melalui penarikan sampel. Semua kuisioner dapat diolah dalam SPSS versi 20.

Kompensasi penting bagi pegawai atau karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program kompensasi juga sangat penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen pada organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan amanah/tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini telah diuraikan secara keseluruhan data yang telah diperoleh, maka tahap selanjutnya akan dilakukan analisis tentang variabel kinerja pegawai, maka dari itu terdapat beberapa indicator dari variabel kinerja pegawai yaitu:

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengertian valid tidaknya suatu alat ukur tergantung kemampuan

alat tersebut untuk mengukur objek yang diukur dengan cermat dan tepat. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid.

Untuk mendapatkan data primer, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 50 responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan realibilitas yang diberikan kepada 50 responden dengan 40 butir pertanyaan yang dibagi menjadi 2 variabel yaitu Kompensasi dan Kinerja tenaga honorer.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 20 item pertanyaan pada variabel X dan 20 item, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dengan $n=50$. Pertanyaan pada variabel X dan variabel Y dinyatakan Valid karena keseluruhan item berjumlah 40 pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0.279.

Realibilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama, pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat realibilitas yang baik.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, diperoleh data yang

menyatakan bahwa dari 40 item pernyataan yang diberikan kepada 50 responden menyatakan bahwa semua item pernyataan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti semua item pertanyaan dinyatakan reliabel dari nilai *Corrected Item* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{kritis} sebesar 0.60 berarti dinyatakan seluruh pertanyaan valid. Hasil uji Variabel X dapat dilihat hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,141 yang lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha* 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian adalah reliabel. Hasil uji Variabel X dapat dilihat hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,176 yang lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha* 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian adalah reliabel.

Metode regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga honorer. Untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linier sederhana berdasarkan tabel berikut:

Pada tabel *Coefficients* (pada lampiran) digunakan untuk mengetahui output dari variabel yaitu dengan melihat nilai *Sig.* pada variabel, jika nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya berpengaruh dan dengan

membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka kesimpulannya variabel tersebut berpengaruh, semakin kecil maka semakin berpengaruh. Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 81,321 + 1,932(79,06)$$

$$Y = 81,321 + 152,74$$

$$Y = 234,061$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 234,061 yang menyatakan bahwa variabel independen atau fasilitas kerja (X) berpengaruh positif atau kuat pengaruhnya terhadap variabel dependen atau kualitas pelayanan (Y). Berdasarkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($234,061 > 2,010$) atau signifikan (*Sig*) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga berarti hipotesis satu (H1) diterima. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga honorer pada Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Uji Hipotesis (Uji t) Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga honorer (Y). Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah:

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 9,794. Karena nilai t_{hitung} sudah ditemukan, maka selanjutnya kita akan mencari nilai t_{tabel} . Adapun rumusnya sebagai berikut:

Nilai $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$, pada derajat bebas (df) = $N - 2 = 50 - 2 = 48$, maka ditemukan t_{tabel} sebesar 2,010. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,794 > 2,010$). Kriteria dalam motivasi siswa adalah sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang erat antara kompensasi terhadap kinerja tenaga honorer. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara statistik adalah tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja tenaga honorer.

Berdasarkan kriteria di atas maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga honorer.

Dari output yang diolah melalui SPSS 20 dapat diketahui nilai t_{hitung} 9,794 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,25$ dan dengan taraf signifikan $5\% : 2 = 2,5\%$ atau uji 2 sisi dan (dk) = $n-2$ atau $50-2=48$. Dari pengujian tersebut diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel X dan Variabel Y.

Koefisien determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (kompensasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja tenaga honorer). Berikut ini hasil uji determinasi (*R Square*):

Berdasarkan tabel summary diketahui nilai *R square* kompensasi sebesar 0.630 atau 63,0%, ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu *kompensasi* memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja tenaga honorer dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 63,0%, Sedangkan sisanya 37,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi di Dinas Pendidikan Kota Makassar berdasarkan hasil data dari analisis variabel Kompensasi (X) menunjukkan bahwa kompensasi masuk dalam kategori baik (79,06%) atau dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kota Makassar telah menerima kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kinerja tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar berdasarkan hasil data dari analisis variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa kompensasi masuk dalam kategori baik (71,34%) atau dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar telah bekerja sesuai dengan standard dan komitmen kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar sebesar 63,0%, Sedangkan sisanya 37,0%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar, maka peneliti memberikan saran: 1. Perlunya tambahan dan perhatian yang lebih terutama menyangkut soal anggaran sumber daya yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. 2 Bagi pemerintah untuk memperhatikan kebutuhan sarana dan prasarana khususnya untuk pegawai honorer agar dapat beraktivitas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary.2007. *Pengantar Manajeme*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan
- Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 dalam Diantari (2013).
- Sedarmayanti.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar, Bandung.
- Sugiyono. Macam-macam sampel penelitian. 1 Oktober 2015. <http://www.davinplus.blogspot.co.id/2012/05/macam-macam-sampel-penelitian.html>.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group