

PENGARUH BUDAYA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU HONORER PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KABUPATEN BIMA

Nur Jumriatunnisah¹, Muh Hidayatullah²

¹)Program Pascasarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

²)Program Studi Teknik Elektro, Universitas Teknologi Sumbawa

ABSTRAK

Telah dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di kecamatan Madapangga kabupaten Bima. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja guru honorer tersebut. Penelitian ini dilakukan di sejumlah sekolah di kecamatan Madapangga-Bima yang terdiri dari 2 SMA Negeri dan 2 SMA Swasta dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang guru honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* yang mewakili 25% sampel dari setiap sekolah.

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru honorer dengan nilai koefisien regresi 0.393 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0.005$ serta $t_{hitung} = 2.933$, yang mana indikator tertingginya adalah hubungan baik antar guru dengan lingkungan sekitar. Untuk variabel kompensasi, terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja guru honorer dengan nilai koefisien regresi 0.101, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.600$ dan $t_{hitung} = 0.527$. Hal ini disebabkan kurangnya gaji/upah yang diterima oleh guru honorer yang ada. Kompensasi bukanlah faktor utama yang menjadi pemicu peningkatan kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga. Sedangkan Variabel motivasi internal adalah variabel yang berpengaruh positif dan paling signifikan (paling dominan) dengan kinerja guru honorer dengan nilai koefisien regresi 0.600 dengan signifikansi $\alpha = 0.000$ dan t_{hitung} sebesar 4.796. Indikator paling tinggi adalah motivasi kekuasaan untuk bekerja sesuai dengan keinginan sendiri. Sehingga bisa dikatakan bahwa guru honorer tersebut memiliki metode sendiri dalam mengaplikasikan ilmunya, bekerja dengan sepenuh hati karena menganggap siswa sebagai bagian dari dirinya, bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitar meskipun kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan jerih-payahnya, akan tetapi kinerja yang dihasilkan sangat tinggi.

Kata kunci: Budaya sekolah, kompensasi, motivasi internal, guru honorer

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berupa kualitas dalam berperilaku dan pekerjaan. Demikian juga dengan kinerja seorang tenaga pendidik atau guru, dimana kinerja guru dapat dilihat dari dua sudut yaitu administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan lebih menekankan pada aspek pengembangan profesionalisme dalam mendidik yang bertujuan untuk membuka cakrawala berpikir dari peserta didik secara luas dan rasional. Untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas, pegawai khususnya guru membutuhkan adanya budaya sekolah yang baik dalam lingkungannya. Budaya sekolah dapat diartikan sebagai aturan main yang ada didalam suatu sekolah, sehingga akan menjadi pegangan

pegawai pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku dalam sekolah tersebut. Budaya sekolah yang baik dalam suatu sekolah atau sekolah akan menimbulkan situasi yang nyaman, sehingga akan menumbuhkan semangat bekerja dan mencapai tujuan sekolah dengan sebaik-baiknya.

Secara garis besar budaya sekolah memiliki dua sifat, yaitu budaya sekolah yang bersifat kasat mata, jelas terlihat, berupa seragam, logo, dan sebagainya, dan budaya sekolah yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang ada, dipahami, dan dilaksanakan oleh sebagian besar orang dalam sekolah. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas sekolah sehingga orang di luar sekolah akan mudah mengenal sekolah dari identitas tersebut, dan penentu arah setiap

perilaku orang-orang dalam sekolah (Ishaq dan Hendri, 2002).

Selain budaya sekolah, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada sekolah. Balasan yang diberikan dapat saja setimpal, akan tetapi bisa juga diberikan tidak setimpal atau tidak sebanding. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dari pegawai tersebut, namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja, maka kinerja pegawai tersebut akan cenderung menurun. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima pegawai secara langsung secara periodik berupa gaji, bonus/insentif dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Samsudin, Sadili, 2006).

Guru atau tenaga pendidik yang ada dalam lingkungan sekolah tidak semua berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi ada juga yang berstatus sebagai Guru Tidak Tetap (GTT), Guru Honor Daerah (HONDA), Guru Honorer dan Guru kontrak. Selama ini, Pemerintah hanya memperhatikan kesejahteraan guru PNS, sedangkan tenaga honorer masih belum jelas nasibnya. Guru honorer yang bekerja baik di sekolah negeri ataupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi menitikberatkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan dan tanggung jawabnya pada siswa. Banyak guru honorer yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima.

Kecamatan Madapangga merupakan pemekaran dari kecamatan Bolo kabupaten Bima. Di lingkungan kecamatan Madapangga, guru yang berstatus PNS memang sudah lebih sejahtera dan layak dengan gaji bulanannya, ditambah lagi dengan insentif sertifikasi guru yang diterima per triwulan menjadikan guru bersertifikat menjadi semakin sejahtera. Namun, bagaimana dengan guru yang masih berstatus honor bahkan sukarela? Sarjana yang dicetak oleh tiap Perguruan Tinggi setiap tahunnya semakin bertambah dan menumpuk, terutama tenaga pendidik, akan tetapi lahan pekerjaan tidak bertambah, mengakibatkan semakin bertumpuknya tenaga-tenaga pengajar

di setiap sekolah yang ada di kecamatan Madapangga khususnya. Semakin banyak tenaga pendidik/ guru dalam satu sekolah menimbulkan berbagai efek, baik dalam budaya sekolah maupun kompensasi yang diterima oleh tiap guru honorer tersebut.

Survei awal yang dilakukan peneliti, untuk kompensasi yang diterima oleh guru honorer di tiap sekolah yang ada di kecamatan Madapangga, biasanya hanya diberikan per triwulan (tiga bulan), dengan jumlah yang tidak menentu. Artinya guru honorer hanya menerima gaji dari hasil mengajarnya hanya tiga bulan sekali, dengan nominal yang kadang tak menentu, tergantung dari dana yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Hal ini mungkin akan mempengaruhi kinerja dari guru honorer itu sendiri. Data awal yang diperoleh peneliti yang terkait dengan kondisi riil di lingkungan kecamatan Madapangga adalah terdapat 2 SMA Negeri, 1 SMA swasta, dan 2 MA. Kedua, guru honorer di lima sekolah tersebut berjumlah lebih dari 300 orang, artinya dalam satu sekolah rata-rata ada sekitar 60 orang guru honorer.

Berdasarkan hasil survey, Guru honorer dalam satu sekolah bisa dikatakan sudah melebihi batas jumlah guru yang dibutuhkan pada tiap sekolah, akan tetapi karena minimnya lapangan kerja bagi lulusan sarjana pendidikan dan faktor masyarakat yang masih awam, menjadikan mereka tidak mementingkan hal lain selain mendapatkan lapangan pekerjaan. Juga dalam hal kompensasi yang diterima oleh guru honorer ini tergantung dari cairnya Dana Bantuan Operasional Sekolah. Artinya, Guru honorer akan menerima kompensasi dari hasil mengajarnya tersebut per triwulan (setiap 3 bulan sekali) dan dengan nominal yang tidak tentu. Dan motivasi dari guru-guru honorer inipun masih kurang. Akan tetapi, walaupun kompensasi yang diterima mungkin tidak sesuai dengan harapan, tidak menjadikan mereka malas untuk mengajar. Pihak sekolahpun tidak bisa berbuat banyak, karena Dana Operasional harian sekolah tidak sebanding juga dengan jumlah Guru Honorer yang melebihi kapasitas di tiap sekolah. Sehingga dari data hasil penelitian awal tersebut mendorong dilakukannya penelitian lanjutan tentang korelasi dari pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer di sejumlah SMA yang ada di kecamatan tersebut.

II. METODE

2.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Artinya, data diperoleh dengan observasi, pembagian angket/kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung. Tujuannya agar data yang diperoleh dapat dianalisis dengan akurat dan hasil serta kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Variabel yang diteliti ada dua jenis yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , dan X_3 . sedangkan kinerja guru honorer sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y .

Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), penelitian dilakukan hanya pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMA) yang berada di lingkungan Kecamatan Madapangga. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih selama 8 bulan, dimulai dari bulan Mei hingga Desember 2016.

2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Guru Honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berada di kecamatan Madapangga Kabupaten Bima, dengan mengambil sampel guru honorer yang ada di lingkungan SMA tersebut secara acak, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan *Simple Random Sampling*, yaitu dengan mengambil secara acak guru honorer yang ada di lima Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada di Kecamatan Madapangga. Hal ini disebabkan oleh karakteristik dari populasi tersebut memiliki keseragaman yang lebih banyak, sehingga dengan pengambilan sampel secara acak bisa mewakili populasi yang akan diteliti seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Populasi dan sampel guru honorer yang dilakukan pengambilan datanya

No	Sekolah	Populasi	%	Sampel
1	SMAN 1 Madapangga	130	20 %	26
2	SMAN 2 Madapangga	98	20 %	19,6 (20)

3	SMA Muhammadiyah Dena	47	20 %	9,4 (10)
4	MA Al-Falah Rade	68	20 %	13,6 (14)
5	MA Ponpes Al-Hidayah	65	20 %	13
JUMLAH		408	100 %	83

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan insentif, budaya dalam sekolah, motivasi internal maupun kinerja dari guru honorer SMA di kecamatan Madapangga selaku responden dari penelitian ini.
- b. Angket / Kuisisioner adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.
- c. Wawancara langsung merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan responden.

2.4 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

2.4.1 Rancangan analisis data

Sebelum instrumen digunakan, maka dalam penelitian ini dilakukan pengujian instrument meliputi;

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(s_{b_y}) - (s_{b_x})}{\sqrt{(s_{b_x}^2) + (s_{b_y}^2) - (r_{xy})(s_{b_x})(s_{b_y})}}$$

dengan,

- r_{xy} = Momen tangkar yang baru
- r_{pq} = koefisien korelasi bagian total
- sb_x = simpangan baku skor faktor
- sb_y = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach. Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrument (Sugiyono, 2012). Apabila koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien Alpha Cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana

- Y = Kinerja guru
- X_1 = Budaya Sekolah
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Motivasi internal
- b_0 = Konstanta
- b_{1-3} = Koefisien regresi
- e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS total = $\sum(Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = SSE = $\sum(Y - \hat{Y})^2$

2.4.2 Uji hipotesis

Untuk pengujian hipotesis ini meliputi;

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah dalam uji t yaitu :

- Menentukan hipotesis
 - $H_0 : b_{1-3} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)
 - $H_0 : b_{1-3} \neq 0$ dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).
- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana,

bk = koefisien regresi variabel b_{1-2}

sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-2}

- Membandingkan nilai t_{hitung} dari t_{tabel}
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu :

- Menentukan hipotesis
 - $H_0 : b_{1-3} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)
 - $H_0 : b_{1-3} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas

(*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar ($n-k-1$).
- Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana,

MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai F_{hitung} dari F_{tabel}
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji β

Uji β digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (*independent*) (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi.

Sedangkan untuk uji Asumsi klasik, biasanya digunakan asumsi-asumsi sebagai berikut :

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-

variabel bebas banyak yang signifikan mempengaruhi variabel terikat, dimana rumus statistic dari koefisien korelasi antara X_1 , X_2 dan X_3 , yaitu :

$$X_{2i} = X_{12} + X_{12} X_2 + U_{(1,2)i}$$

$$X_{12} = \frac{\sum x_1 x_2 x_3}{x_3^2}$$

- Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas yang sangat tinggi antar variabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari 1) nilai toleransi dan lawannya., 2) *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menunjukkan tingkat kolinearitas yang masih dapat dia tolerir.

Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Pengukuran tingkat validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi **Pearson**. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien antar item dengan total variabel dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Pengujian validitas dalam

penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows*.

- Uji Validitas Variabel **Budaya Sekolah** terhadap Kinerja Guru Honorer SMA

Hasil uji validitas untuk variabel Budaya Sekolah pada tabel 3.1 berikut ini menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Jumlah butir pernyataan dalam variabel Budaya sekolah sebanyak 11 butir pernyataan dalam 4 indikator

pernyataan yaitu indikator 1 (inisiatif individual) dengan 3 butir pernyataan, indikator 2 (toleransi terhadap tindakan resiko) sebanyak 3 butir pernyataan, indikator 3 (arah dan tujuan sekolah) sebanyak 3 butir pernyataan, dan indikator 4 (integrasi) dengan 2 butir

pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 11 butir pertanyaan untuk budaya sekolah diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item.

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya sekolah

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Keputusan
budaya_1	Pearson Correlation	.653**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_2	Pearson Correlation	-.006	>0.3783	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_3	Pearson Correlation	.762**	>0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_4	Pearson Correlation	.761**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_5	Pearson Correlation	.624**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_6	Pearson Correlation	.607**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_7	Pearson Correlation	.697**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_8	Pearson Correlation	.926**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_9	Pearson Correlation	.617**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_10	Pearson Correlation	.902**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_11	Pearson Correlation	.756**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	

Sumber : Data Diolah, 2016

2. Uji Validitas Variabel **Kompensasi** terhadap Kinerja Guru Honorer SMA

Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi pada tabel 3.2 berikut ini menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Jumlah butir pernyataan dalam variabel kompensasi sebanyak 10 butir pernyataan dalam 2 indikator

pernyataan yaitu indikator 1 (kompensasi langsung) dengan 5 butir pernyataan, dan indikator 2 (kompensasi tidak langsung) sebanyak 5 butir pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 10 butir pertanyaan untuk kompensasi diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item.

Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Keputusan
kompensasi_1	Pearson Correlation	.403*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_2	Pearson Correlation	.317	> 0.3783	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_3	Pearson Correlation	.412*	> 0.3783	Valid

	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_4	Pearson Correlation	.636**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_5	Pearson Correlation	.617**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_6	Pearson Correlation	.691**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_7	Pearson Correlation	.729**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_8	Pearson Correlation	.733**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_9	Pearson Correlation	.420*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_10	Pearson Correlation	.603**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	

Sumber : Data Diolah, 2016

3. Uji Validitas Variabel **Motivasi internal** terhadap Kinerja Guru Honorer SMA

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi internal yang dijelaskan pada tabel berikut ini menjelaskan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah disebar kepada para responden. Jumlah butir pernyataan dalam variabel motivasi sebanyak 10 butir pernyataan dalam 3 indikator pernyataan yaitu indikator 1 (motivasi kekuasaan) dengan 3 butir pernyataan, indikator 2 (motivasi afiliasi) sebanyak 4 butir pernyataan, dan indikator 3 (motivasi sosial) sebanyak 3 butir pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 10 butir pertanyaan untuk motivasi diuji korelasinya antara skor item dengan skor total

item, hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya cukup tinggi untuk beberapa butir pernyataan yaitu lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) dan diatas ambang batas korelasi dengan df =18 (0,3783) dimana df didapat dari (n-2), akan tetapi, pada butir pernyataan ke-7 memiliki nilai r hitung yaitu sebesar 0.295 karena nilai r hitung ini dibawah dari nilai r tabel maka butir pernyataan ke-7 ini dinyatakan tidak valid. Sehingga butir pernyataan ke-7 ini dibuang. Dengan demikian item pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner menjadi 9 item pernyataan dan layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Tabel 3.3 Hasil perhitungan uji validitas data variabel motivasi internal

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Keputusan
motivasi_1	Pearson Correlation	.613**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_2	Pearson Correlation	.448*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_3	Pearson Correlation	.404*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_4	Pearson Correlation	.586**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_5	Pearson Correlation	.899*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_6	Pearson Correlation	.837**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_7	Pearson Correlation	.295	> 0.3783	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_8	Pearson Correlation	.829**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	

motivasi_9	Pearson Correlation	.716 [*]	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_10	Pearson Correlation	.443 [*]	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	

4. Uji Validitas Variabel **Kinerja** Guru Honorer SMA

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja berikut ini menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Variabel kinerja adalah variabel terikat dengan jumlah butir pernyataan dalam variabel sebanyak 10 butir pernyataan dalam 4 indikator pernyataan yaitu indikator 1 (kualitas kerja) dengan 3 butir pernyataan, indikator 2 (kecepatan/ketepatan kerja) sebanyak 2 butir pernyataan, indikator 3 (inisiatif dalam kerja) sebanyak 3 butir pernyataan, dan indikator 4 (komunikasi/ kerjasama) dengan 2 butir

pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 10 butir pertanyaan untuk kinerja diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item, hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya diatas ambang batas korelasi dengan $df = 18$ (0,3783) dimana df didapat dari $(n-2)$, dan tingkat signifikannya sangat tinggi, Dengan demikian item pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner dengan 10 item pernyataan layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut. Untuk lebih jelas hasil uji validitas dari variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel kinerja

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Keputusan
kinerja_1	Pearson Correlation	0.804 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_2	Pearson Correlation	0.620 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_3	Pearson Correlation	0.787 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_4	Pearson Correlation	0.809 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_5	Pearson Correlation	0.576 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_6	Pearson Correlation	0.705 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_7	Pearson Correlation	0.801 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_8	Pearson Correlation	0.659 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_9	Pearson Correlation	0.463 [*]	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_10	Pearson Correlation	0.743 ^{**}	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	
kinerja_11	Pearson Correlation	0.371	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	< 0.05	

Sumber : Data Diolah, 2016

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Sekolah (X₁), Kompensasi (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Hasil perhitungan uji reliabilitas total variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel total

kinerja untuk semua total item pernyataan dari X₁, X₂, X₃ dan Y yang disebar kepada para responden, setiap hasil total pernyataan dari setiap variabel X terhadap Y diuji dalam bentuk koefisien. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar total item untuk

menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* dari 4 variabel dalam setiap total itemnya mendapatkan tingkat koefisien yaitu lebih besar

dari 0,6. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Koefisien Reliabilitas (α)	Nilai Batas (α)	Keputusan
Budaya Sekolah	0.764	> 0.6	Reliabel
Kompensasi	0.764	> 0.6	Reliabel
Motivasi Internal	0.764	> 0.6	Reliabel
Kinerja	0.764	> 0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

C. Hasil Pengujian Variabel Penelitian

1. Model Persamaan Regresi

Dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS for*

windows 16.0 dilakukan pengolahan dimana hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	1.902	9.542		0.199	0.843			
	TOTAL_X 1	0.393	0.134	0.301	2.933	0.005	0.471	0.352	0.282
	TOTAL_X 2	0.101	0.192	0.051	0.527	0.600	0.005	0.067	0.051
	TOTAL_X 3	0.600	0.125	0.493	4.796	0.000	0.595	0.523	0.461
a. Dependent Variabel: TOTAL_Y									

Sumber : SPSS *for windows* berdasarkan data hasil penelitian 2016

Berdasarkan data tabel 3.6 dapat dibuat model persamaan regresi pengaruh

motivasi dan kompensasi terhadap kinerja sebagai berikut:

$$Y = 1,902 + 0,393X_1 + 0,101X_2 + 0,600X_3$$

Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,902, artinya budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal nilainya tetap atau konstan, maka kinerja guru honorer mempunyai nilai konstanta sebesar 1,902. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₁ yaitu Budaya sekolah sebesar 0.393, berarti ada pengaruh positif dari variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru honorer sebesar 0.393 sehingga apabila skor nilai budaya sekolah naik 1 poin akan diikuti dengan kenaikan skor nilai kinerja guru honorer sebesar 0.393 poin. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ yaitu kompensasi sebesar 0.101, berarti ada pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja guru honorer sebesar 0.101 sehingga apabila skor nilai

kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor nilai kinerja sebesar 0.101 poin. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₃ yaitu motivasi internal sebesar 0.600, yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi internal terhadap kinerja guru honorer

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang dalam penelitian ini maka untuk menjawab hipotesis ini menggunakan beberapa pengujian, yaitu:

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji B (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS versi 16.0 yang dapat diuraikan seperti berikut:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel independen (X) sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap

variabel dependen (Y), dapat dilakukan dengan menguji nilai t, yang dimana hasil dari uji t ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data SPSS versi 16.0 yang tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.7 Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.902	9.542		0.199	0.843			
	TOTAL_X1	0.393	0.134	0.301	2.933	0.005	0.471	0.352	0.282
	TOTAL_X2	0.101	0.192	0.051	0.527	0.600	0.005	0.067	0.051
	TOTAL_X3	0.600	0.125	0.493	4.796	0.000	0.595	0.523	0.461
a. Dependent Variabel: TOTAL_Y									

Sumber: Data SPSS versi 16.0

Pengujian secara Simultan (Uji - F)

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel budaya sekolah (X₁), kompensasi (X₂) dan motivasi (X₃) terhadap kinerja guru honorer

SMA (Y) secara simultan dilakukan uji-Fisher (uji-F). uji F ini dilakukan dengan mengolah data hasil dari SPSS versi 16.0 yang bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil pengujian koefisien regresi secara simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1069.093	3	356.364	15.679	0.000 ^a
	Residual	1386.445	61	22.729		
	Total	2455.538	64			
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1						
b. Dependent Variabel: TOTAL_Y						

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 16.0 yang tertuang pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai dari F_{hitung} dari uji F ini adalah sebesar 15.679 dengan signifikan 0.000. sedangkan tingkat signifikan yang kita gunakan dalam penelitian adalah $\alpha = 0.05$ atau interval keyakinan sebesar 95% dengan df = N1/N2, dimana N1 = k -1 dan N2 = n - k sehingga didapatkan nilai df = 3(N1) dan df = 61(N2). Sehingga didapat nilai F_{tabel} dari uji simultan ini adalah sebesar 2,76. Dari data F_{hitung} dan F_{tabel} yang telah didapat bisa kita lihat bahwa nilai dari F_{hitung} sebesar 15.679 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2.76, berarti bahwa variabel budaya sekolah (X₁), kompensasi (X₂) dan

motivasi (X₃) secara simultan terhadap kinerja guru honorer SMA (Y).

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Pengujian secara dominan atau disebut uji Beta yaitu pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen X₁, X₂, dan X₃ yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen (Y). hal ini dapat dilihat dengan menunjukkan nilai-nilai variabel yang mempunyai koefisien Beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 16.0 dapat terlihat nilai koefisien *Beta standardized* sebagai berikut:

Tabel 3.9 Hasil Penelitian engujian Beta

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.902	9.542		0.199	0.843			
	TOTAL_X1	0.393	0.134	0.301	2.933	0.005	0.471	0.352	0.282
	TOTAL_X2	0.101	0.192	0.051	0.527	0.600	0.005	0.067	0.051
	TOTAL_X3	0.600	0.125	0.493	4.796	0.000	0.595	0.523	0.461
a. Dependent Variabel: TOTAL_Y									

Sumber data: Hasil olah data SPSS versi 16.0
 Dari data tabel 4.21, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel budaya sekolah (X₁), kompensasi (X₂) dan motivasi (X₃) terhadap kinerja guru honorer SMA (Y) secara berurut adalah 0.301, 0.051 dan 0.493. jadi bisa terlihat bahwa variabel X₃ yaitu variabel motivasi internal adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja

Guru Honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima (Y).

Uji Korelasi dan Determinasi Simultan

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat terlihat dari tabel nilai koefisien determinasi (R square) seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.10 Hasil uji korelasi dan determinasi simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.435	.408	4.76745	2.111

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber : Analisis data SPSS versi 16.0, 2016
 Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R² = 0.435. Ini berarti bahwa variabel budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal secara simultan dapat menjelaskan 43,5% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru honorer tersebut. Sedangkan sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru honorer SMA di Keamatan Madapangga Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil uji signifikan dari regresi yang telah dilakukan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru honorer SMA dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,399 dengan signifikansi pada $\alpha = 0.005$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,922. Hal ini

berarti semakin tinggi budaya sekolah yang ada di lingkungan sekolah tersebut, maka kinerja dari guru honorer SMA akan semakin meningkat. Hampir semua sekolah memiliki serangkaian atau seperangkat keyakinan, nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi ciri khasnya dan senantiasa disosialisasikan dan ditransmisikan melalui berbagai media. Dengan berjalannya waktu, proses tersebut telah membentuk suatu iklim budaya tertentu dalam lingkungan sekolah. Iklim tersebut secara langsung menggambarkan perasaan-perasaan, dan pengalaman-pengalaman moral yang ada di sekolah. Budaya sekolah sekali lagi menunjukkan kompleksitas unsur keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, bahasa, dan tujuan-tujuan apa pun yang lebih baik. Budaya sekolah berada pada unsur yang lebih dalam dari sekolah.

Hasil pengujian hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat

pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja guru honorer, akan tetapi variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil uji regresi sebesar 0,101 dengan $\alpha = 0.600$ dengan $t_{hitung} = 0.527$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi nilainya tidak signifikan. Artinya kompensasi yang diterima oleh guru honorer tidak berpengaruh banyak terhadap kinerjanya. Setelah dilakukan pengujian terdapat pengaruh negatif antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja, hal tersebut dikarenakan instrumen pernyataan yang disediakan tidak ada yang sesuai dengan kondisi yang ada, dimana guru honorer tidak mendapatkan gaji/upah setiap bulan, tidak menerima bonus/insentif, jarang menerima penghargaan, sehingga dilakukan perubahan pada instrumen pernyataan yang ada, dimana guru ingin mendapatkan gaji/upah setiap bulannya, mendapatkan bonus/insentif, mendapat penghargaan. Setelah dilakukan pengujian instrumen kedua, terdapat hasil pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan kinerja, akan tetapi tidak signifikan.

Variabel ketiga yang diteliti dalam mencari faktor yang mempengaruhi kinerja guru honorer adalah motivasi internal, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri tiap responden. Peneliti melihat semangat mengajar para guru honorer yang ada di Kecamatan Madapangga khususnya relatif tinggi, hal ini bisa dilihat dari

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer yaitu dengan nilai parameter *standarized* sebesar 0.393 dengan nilai signifikan 0.005 dengan indikator tertinggi adalah adanya hubungan baik dengan sekitarnya
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer tetapi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien 0.101 dengan $\alpha = 0.600$ dengan $t_{hitung} = 0.527$ dengan indikator tertinggi adalah guru honorer ingin mendapatkan gaji-upah setiap bulannya, ingin mendapat bonus, mendapatkan penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja guru honorer.

kehadirannya di sekolah yang sering walau tidak memiliki jam mengajar, kepatuhan pada aturan sekolah, kemampuan dalam berinovasi menyampaikan ilmu dan lainnya, walaupun para guru honorer ini mengetahui akan tidak adanya balasan yang seimbang dengan pengabdianya pada anak didik dan sekolah. Bahkan bukan hanya di instansi sekolahan, juga di instansi pemerintahan, kesehatan juga demikian.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima, dapat dilihat dari hasil analisis nilai koefisien determinasi. Ini berarti bahwa variabel budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal secara simultan dapat menjelaskan 43,5% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupate Bima. Sedangkan sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa guru honorer mempunyai motivasi yang sangat tinggi untuk mengajar dan mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan, kepeduliannya yang tinggi terhadap pendidikan, dan juga lingkungan sekitar menjadikan mereka terus berkarya demi anak bangsa, terlepas dari kompensasi yang kurang mereka dapatkan tidak menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja.

3. Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer dengan Nilai koefisien parameter sebesar 0.600 dengan signifikan sebesar 0.000 dan t_{hitung} sebesar 4.796. Indikator penilaian yang paling tinggi adalah kekuasaan dalam memiliki gagasan sendiri.
4. Budaya Sekolah, Kompensasi dan Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer, berarti variabel budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal secara simultan dapat menjelaskan 43,5% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru honorer, sedangkan sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

5. Variabel Motivasi internal adalah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Lippo. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Henri, Ishaq. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. STIE YKPN Jogjakarta.
- Martoyo,Susilo(Purn). 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Pearce A. John Jr Robbins B. Richard. 2004. *Manajemen Strategik* Jilid I. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Robbins. P Sthephen. 2006. *Organization, Behaviour, Concept, Controversies*, Sadili, Samsudin. 2006. *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- Suna, 2012. pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja dan gender) terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus pada PT. Bank X) Universitas Borobudur Jakarta.
- Nalawapa. 2015. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional di Kabupaten Kepulauan Selayar. Makassar: STIE AMKOP MAKASSAR