Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review Vol: 5, No 2, 2025, Page: 1-12

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Kecamatan Sakra Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat

Romi Oriza

Universitas Mataram

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Sakra Barat, Nusa Tenggara Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Variabel bebas meliputi kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional. Variabel terikat adalah kinerja guru honorer. Populasi penelitian berjumlah 160 guru honorer dari 29 Sekolah Dasar. Peneliti mengambil sampel memakai teknik random sampling. Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang disusun terdasarkan indikator masing-masing variabel. Peneliti menganalisis data menggunakan uji statistik inferensial. Hasil penelitian memperihatkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer dengan nilai signifikansi 0,207. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer dengan nilai signifikansi 0,001. Komitmen organisasional juga berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer dengan nilai signifikansi 0,008. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru honorer lebih dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasional dibandingkan kompensasi. Hasil penelitian ini akan memberi implikasi praktis bagi pengelola pendidikan dan pemerintah daerah untuk memperkuat pembinaan disiplin kerja dan komitmen organisasional guru honorer. Upaya ini dapat dilakukan melalui pengarahan rutin, penegakan aturan sekolah, dan penguatan nilai tanggung jawab profesi guru.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Guru Honorer

DOI: https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3617
*Correspondence: Romi Oriza
Email: romioriza3103@gmail.com

Received: 03-12-2025
Accepted: 14-12-2025
Published: 29-12-2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: *This study analyzes the effects of compensation, work discipline, and organizational commitment on the performance of honorary elementary school teachers in Sakra Barat District, West Nusa Tenggara. The study employs a quantitative approach with a survey design. The independent variables include compensation, work discipline, and organizational commitment, while the dependent variable is the performance of honorary teachers. The research population consists of 160 honorary teachers from 29 elementary schools. The sample was selected using a random sampling technique. Data were collected through questionnaires developed based on the indicators of each variable and analyzed using inferential statistical tests. The results show that compensation has no significant effect on the performance of honorary teachers, with a significance value of 0.207. In contrast, work discipline has a significant effect on teacher performance, with a significance value of 0.001, and organizational commitment also has a significant effect, with a significance value of 0.008. These findings indicate that improvements in the performance of honorary teachers are more strongly influenced by work discipline and organizational commitment than by compensation. This study provides practical implications for education managers and local governments to strengthen the development of work discipline and organizational commitment among honorary teachers through regular guidance, enforcement of school regulations, and reinforcement of professional responsibility values.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Organizational Commitment, Honorary Teacher Performance*

Pendahuluan

Setiap organisasi, lembaga, maupun perusahaan memerlukan berbagai sumber daya guna mencapai tujuan yang telah tertetapkan, meliputi sumber daya alam, finansial, manusia, pengetahuan, dan teknologi. Di balik seluruh aset yang ada, tenaga kerja mempunyai fungsi paling esensial lantaran bertindak sebagai navigator utama yang mengendalikan dan meningkatkan nilai guna sumber daya lainnya demi tujuan. Oleh karena itu, organisasi sangat mengharapkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi guna tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2022).

Kinerja menggambarkan hasil kerja individu yang dicapai berdasarkan tanggung jawab dan peran yang diemban dalam organisasi. Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa kinerja ialah hasil dari perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Kasmir (2019) menjelaskan kinerja sebagai perpaduan hasil objektif dan perilaku individu dalam menuntaskan beban kerja selama waktu tertentu sesuai regulasi organisasi. Begitu pula Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja sebagai standar mutu dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap pegawai. Kesimpulannya, capaian kerja karyawan berfungsi sebagai ukuran utama bagi efektivitas sebuah instansi dalam mendayagunakan seluruh aset manusianya dengan benar (Hasibuan, 2019; Noe et al., 2021).

Salah satu variabel penting penggerak kinerja anggota organisasi adalah sistem pengupahan. Data dari sejumlah studi kepuasan kerja mengonfirmasi bahwa pemberian upah yang proporsional terhadap kompleksitas tanggung jawab mampu memicu peningkatan semangat serta pencapaian hasil kerja karyawan secara signifikan di perusahaan. Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa kompensasi yang adil serta kompetitif terpengaruh positif terkait peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kualitas hasil kerja karyawan (Mathis et al., 2021; Widodo, 2021). Kompensasi dipandang sebagai biaya yang dikeluarkan organisasi dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja yang nilainya melebihi kompensasi yang diberikan. Selain faktor kompensasi, disiplin kerja turut berperan penting dalam menunjang kinerja, karena tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Penerapan disiplin kerja diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal karena disiplin berfungsi sebagai pedoman perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas selaras pada standar dan aturan organisasi. Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan individu terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang berdampak langsung pada efektivitas dan kinerja kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Sutrisno (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan guna menaati seluruh aturan serta norma kerja yang berjalan sebagai wujud tanggung jawab profesional. Lebih lanjut, Rivai & Sagala (2020) memandang disiplin kerja sebagai instrumen manajerial yang digunakan untuk membentuk perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan dan nilai organisasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Organisasi mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi agar

tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. Meyer et al. (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasional tercerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta kemauan individu guna memberikan usaha terbaik untuk organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh Luthans et al. (2021) yang menegaskan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang kuat cenderung menandakan kinerja yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan kerja yang lebih baik, ataupun kesediaan untuk berkontribusi melebihi tuntutan pekerjaan formal.

Berbagai studi sebelumnya menyajikan temuan yang bervariasi. Putra & Widodo (2020) mengidentifikasi korelasi erat antara kompensasi dengan performa kerja. Di sisi lain, Sari & Prasetyo (2021) beserta Wibowo & Kurniawan (2020) membuktikan pengaruh nyata kompensasi serta kedisiplinan pada hasil kerja. Riset dari Rahmawati et al. (2020), Ananda (2021), dan Fitriani (2020) turut memperkuat peran disiplin serta komitmen terhadap kinerja. Akan tetapi, terdapat kontradiksi hasil riset. Lestari (2021) mengungkapkan bahwa imbalan dan komitmen tidak berdampak besar bagi kinerja. Senada dengan itu, Nugroho et al. (2020) menemukan ketidakmampuan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja secara berarti. Inkonsistensi ini menciptakan gap penelitian yang krusial untuk dianalisis kembali.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru merupakan elemen penting karena menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Pendidikan merupakan sektor strategis yang memerlukan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan secara berkelanjutan (OECD, 2020). Di Kecamatan Sakra Barat, Kabupaten Lombok Timur, jumlah Sekolah Dasar mencapai 31 sekolah dengan 160 guru honorer. Namun, kinerja guru honorer masih belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Rata-rata kompensasi guru honorer sebesar Rp300.000 per bulan dan dibayarkan secara rapel. Kondisi ini mendorong sebagian guru honorer untuk mencari pekerjaan tambahan di luar sekolah pada jam kerja efektif, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat disiplin kerja.

Data kehadiran menunjukkan bahwa hanya sekitar 50 persen guru honorer masuk kerja sesuai jadwal, sementara rendahnya kompensasi dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan turut menurunkan kinerja dan komitmen organisasional, yang diperparah oleh keterbatasan anggaran daerah dalam memenuhi standar UMK. Berdasarkan fenomena tersebut dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Sakra Barat, Kabupaten Lombok Timur, sekaligus merumuskan rekomendasi kebijakan dan solusi inovatif yang aplikatif bagi pemangku kepentingan pendidikan.

Metodologi

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif melalui desain kausal guna menganalisis keterkaitan sebab-akibat yang terjadi antara variabel bebas terkait variabel terikat dalam kajian. Pendekatan ini digunakan guna menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terkait kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Sakra Barat. Kajian kausal bertujuan menguji hubungan antarvariabel berdasarkan kerangka teoretis dan hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengujian statistik secara empiris (Creswell & Creswell, 2020).

Populasi penelitian mencakup semua guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Sakra Barat yang berjumlah 160 orang dan tersebar di 29 sekolah. Sampel ditentukan memakai teknik *simple random sampling* pada perhitungan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5 persen, sehingga diperoleh sebanyak 114 responden. Teknik ini dipilih untuk menghasilkan sampel yang representatif dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian ke populasi (Hair et al., 2021).

Data studi termuat atas data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan lewat kuesioner berskala Likert lima tingkat dengan indikator kompensasi (kesesuaian gaji, ketepatan pembayaran, keadilan, dan tunjangan), disiplin kerja (kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab), komitmen organisasional (keterikatan emosional, loyalitas, kemauan bertahan, dan kesediaan berkontribusi), serta kinerja guru (kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab profesional). Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi sekolah dan pemerintah daerah, meliputi data jumlah guru honorer, kehadiran, sistem kompensasi, dan kebijakan terkait. Analisis data dijalankan memakai regresi linier berganda dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Robbins & Judge, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Dilihat dari jenis kelamin, hasil kuesioner menunjukkan bahwa Guru Honorer terdiri dari laki-laki dan perempuan, dengan dominasi responden perempuan, sebagaimana termuat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Guru Honorer

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	40%
	Perempuan	68	60%
Total		**114**	**100%**
Jenjang Umur	< 31 tahun	52	45,61%
	31–40 tahun	25	21,93%
	41–50 tahun	21	18,42%
	> 50 tahun	16	14,04%
Total		**114**	**100%**
Masa Kerja	1–5 tahun	54	47,37%
	6–10 tahun	38	33,33%
	11–15 tahun	14	12,28%
	> 15 tahun	8	7,02%
Total		**114**	**100%**

Dari Tabel 1, karakteristik 114 Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Sakra Barat menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan sejumlah 68 orang (60%) dan laki-laki sejumlah 46 orang (40%). Dari segi umur, mayoritas responden berusia kurang dari 31 tahun, yaitu 52 orang (45,61%), diikuti usia 31–40 tahun (21,93%), 41–50 tahun (18,42%), serta lebih dari 50 tahun (14,04%). Lain halnya, terdasarkan masa kerja, kebanyakan responden mempunyai masa kerja 1–5 tahun sejumlah 54 orang (47,37%), diikuti 6–10 tahun (33,33%), 11–15 tahun (12,28%), dan lebih dari 15 tahun (7,02%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dijalankan sebagai langkah penjaminan bahwa instrumen yang dipakai mampu menghasilkan data yang presisi serta konsisten dalam merepresentasikan variabel penelitian. Kriteria validitas ditentukan berlandaskan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,1824), sedangkan reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60.

Hasil Uji Instrumen Kompensasi

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen kompensasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Indikator	Korelasi	Kriteria	Cronbach's Alpha	Kriteria
X1.1	0,281	Valid	0,669	Reliabel
X1.2	0,283	Valid	0,660	Reliabel
X1.3	0,348	Valid	0,637	Reliabel
X1.4	0,338	Valid	0,646	Reliabel
X1.5	0,345	Valid	0,624	Reliabel

Dari Tabel 2, seluruh indikator kompensasi memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel serta nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Maka dari itu, instrumen kompensasi dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Uji Instrumen Disiplin Kerja

Hasil pengujian instrumen disiplin kerja disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja

Indikator	Korelasi	Kriteria	Cronbach's Alpha	Kriteria
X2.1	0,273	Valid	0,784	Reliabel
X2.2	0,382	Valid	0,771	Reliabel
X2.3	0,448	Valid	0,766	Reliabel
X2.4	0,531	Valid	0,758	Reliabel
X2.5	0,371	Valid	0,795	Reliabel
X2.6	0,510	Valid	0,759	Reliabel
X2.7	0,553	Valid	0,754	Reliabel
X2.8	0,396	Valid	0,770	Reliabel
X2.9	0,522	Valid	0,758	Reliabel
X2.10	0,442	Valid	0,765	Reliabel
X2.11	0,614	Valid	0,746	Reliabel
X2.12	0,308	Valid	0,779	Reliabel

Dari Tabel 3, nilai korelasi seluruh indikator disiplin kerja menunjukkan angka di atas r tabel (0,1824) dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dari itu, instrumen disiplin kerja memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Hasil Uji Instrumen Komitmen Organisasional

Hasil uji instrumen komitmen organisasional disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasional

Indikator	Korelasi	Kriteria	Cronbach's Alpha	Kriteria
X3.1	0,258	Valid	0,794	Reliabel
X3.2	0,397	Valid	0,794	Reliabel
X3.3	0,586	Valid	0,749	Reliabel
X3.4	0,576	Valid	0,753	Reliabel
X3.5	0,295	Valid	0,786	Reliabel
X3.6	0,523	Valid	0,758	Reliabel
X3.7	0,645	Valid	0,736	Reliabel
X3.8	0,620	Valid	0,741	Reliabel
X3.9	0,515	Valid	0,758	Reliabel

Dari Tabel 4, seluruh indikator komitmen organisasional mempunyai nilai r hitung yang melebihi r tabel serta nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60. Oleh sebab itu, instrumen komitmen organisasional ternyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis penelitian.

Hasil Uji Instrumen Kinerja Guru

Hasil uji instrumen kinerja guru disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Indikator	Korelasi	Kriteria	Cronbach's Alpha	Kriteria
Y1.1	0,329	Valid	0,687	Reliabel
Y1.2	0,286	Valid	0,721	Reliabel
Y1.3	0,335	Valid	0,674	Reliabel
Y1.4	0,331	Valid	0,692	Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh indikator kinerja guru memiliki nilai korelasi di atas r tabel serta nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dari itu, instrumen kinerja guru dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan guna mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terkait kinerja guru honorer. Hasil analisis parameter regresi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Signifikansi Parameter Individual

Model	Variabel	B	Std. Error
1	(Constant)	1,398	0,345
	Kompensasi	0,086	0,067
	Disiplin Kerja	0,419	0,117
	Komitmen Organisasional	0,232	0,086

Dari Tabel 6, didaptkan persamaan regresi yakni $Y = 1{,}398 + 0{,}086X_1 + 0{,}419X_2 + 0{,}232X_3$. Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terpengaruh positif terkait kinerja guru honorer. Disiplin kerja memiliki

koefisien regresi terbesar, sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru honorer.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi diterapkan untuk mengidentifikasi persentase sumbangsih variabel bebas terkait variabel terikat, yang mana perolehan nilai R^2 tersebut dicantumkan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631	0,398	0,382	0,37720

Nilai R Square (R^2) = 0,398 mengindikasikan bahwa kompensasi, disiplin kerja, serta komitmen organisasional secara bersama-sama hanya menjelaskan 39,8% variasi kinerja guru honorer. Selebihnya, 60,2%, terpengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, Standard Error of the Estimate yang rendah mencerminkan akurasi model regresi yang tinggi dalam meramalkan kinerja tersebu.

Analisis Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terkait kinerja guru honorer secara parsial. Hasil uji t termuat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Variabel Independen	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	1,270	1,98177	0,207	Tidak signifikan
Disiplin Kerja	3,577	1,98177	0,001	Signifikan
Komitmen Organisasional	2,686	1,98177	0,008	Signifikan

Dari Tabel 8, nilai t hitung kompensasi di bawah t tabel dengan signifikansi melebihi 0,05 menunjukkan ketidakberpengaruhannya pada kinerja guru honorer. Berbeda dengan disiplin kerja dan komitmen organisasional yang signifikan karena t hitung unggul dan signifikansi rendah.

Analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F diterapkan guna mengetahui kelayakan model regresi serta pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terkait kinerja guru honorer secara simultan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

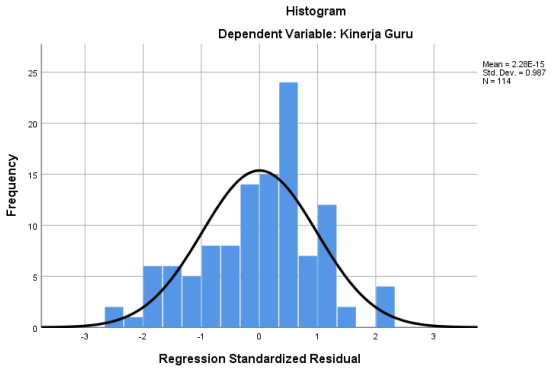
Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10,365	3	3,455	24,285	0,000
Residual	15,650	110	0,142		
Total	26,016	113			

Hasil uji F memeprlihatkan nilai F hitung sejumlah 24,285 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar daipada nilai F tabel sebesar 2,69. Maka dari itu, dapat tersimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer, sehingga model regresi dinyatakan layak dan tepat digunakan sebagai alat prediksi.

Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna memastikan data penelitian tersebar secara normal, di mana evaluasi dilakukan melalui metode grafik histogram dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Hasil uji normalitas tersajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Melalui tampilan Gambar 1, teramati bahwa pola data telah terdistribusi secara normal. Hasil ini menyimpulkan bahwa syarat asumsi klasik terkait normalitas telah terpenuhi untuk melanjutkan pengujian regresi linier berganda.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dijalankan guna mengetahui adanya korelasi yang kuat antarvariabel independen untuk model regresi. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,999	1,001
Disiplin Kerja	0,479	2,087
Komitmen Organisasional	0,479	2,087

Dari Tabel 10, nilai tolerance tiap variabel independen di atas 0,10 dengan VIF di bawah ambang batas 10. Hal ini menandakan model regresi terhindar dari gangguan multikolinieritas, sehingga data tersebut sangat layak diaplikasikan dalam pengujian statistik lebih lanjut.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer. Hasil ini memberikan gambaran bahwa nominal kompensasi yang diperoleh bukanlah penentu krusial bagi performa guru honorer. Padahal, secara teori, kompensasi berfungsi sebagai alat manajemen SDM guna memacu motivasi staf serta mendorong peningkatan kepuasan sekaligus kualitas hasil pekerjaan secara optimal (Dessler, 2022; Armstrong & Taylor, 2020). Namun, dalam konteks penelitian ini, kompensasi belum mampu berfungsi secara optimal sebagai pendorong peningkatan kinerja.

Kondisi tersebut dapat dipahami mengingat kompensasi yang diterima guru honorer relatif rendah dan pembayarannya tidak dilakukan secara rutin setiap bulan. Meskipun

demikian, keterbatasan kompensasi tidak serta-merta menurunkan semangat kerja guru honorer. Guru honorer tetap menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesionalnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer tidak hanya bersumber dari faktor finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor nonfinansial, seperti rasa tanggung jawab, nilai pengabdian, kesempatan memperoleh pengalaman kerja, serta keyakinan terhadap nilai sosial dan moral profesi guru (Luthans et al., 2021).

Temuan studi ini sejalur dengan pandangan Robbins & Judge (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak selalu memberikan dampak yang konsisten terhadap kinerja apabila tidak diimbangi dengan faktor psikologis dan organisasional lainnya. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan sejumlah studi empiris terkini yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terkait kinerja, seperti studi Putra & Widodo (2020), Sari & Prasetyo (2021), serta Wibowo & Kurniawan (2020). Perbedaan temuan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, sistem kompensasi yang diterapkan, serta perbedaan kondisi organisasi dan lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer. Temuan tersebut membuktikan bahwa disiplin yang semakin kuat akan mendorong pencapaian kinerja guru honorer ke arah yang lebih positif. Pada prinsipnya, kinerja merupakan indikator kesuksesan dalam memikul tanggung jawab, yang membedakan antara individu berproduktivitas tinggi dengan individu yang memiliki efektivitas kerja rendah (Robbins & Judge, 2020).

Disiplin kerja ialah salah satu faktor penting yang terpengaruhi kinerja. Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja organisasi yang berdampak langsung pada hasil kerja. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja, pemanfaatan waktu secara optimal, serta pencapaian tujuan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi mendorong konsistensi perilaku kerja dan tanggung jawab profesional, yang guna akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks guru honorer, disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas pembelajaran, serta tanggung jawab profesional meskipun berada dalam keterbatasan status dan kesejahteraan. Temuan ini selaras dengan teori Luthans et al. (2021) yang memposisikan kedisiplinan serta tanggung jawab sebagai perilaku positif pendorong kinerja puncak. Hasil ini didukung pula oleh bukti empiris terbaru yang mengonfirmasi adanya dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap performa pendidik maupun staf (Ananda & Putri, 2021; Rahmawati et al., 2020). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan merupakan elemen fundamental dalam memacu peningkatan kualitas kerja para guru honorer.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer. Komitmen organisasional mencerminkan tingkat keterikatan emosional, keterlibatan, dan loyalitas individu terhadap organisasi, yang tercermin dalam keselarasan dengan tujuan organisasi, partisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer et al., 2020). Penelitian terkini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang rendah dapat menurunkan efektivitas organisasi, sedangkan komitmen afektif memiliki hubungan yang kuat pada kinerja dan keberlanjutan kerja karyawan (Luthans et al., 2021; Robbins & Judge, 2020).

Dalam konteks guru honorer, tuntutan ekonomi sering kali mengharuskan mereka memiliki pekerjaan tambahan di luar tugas mengajar. Meskipun demikian, tanggung jawab sebagai pendidik tetap dijalankan dengan baik. Kondisi ini mencerminkan adanya komitmen organisasional yang tinggi, di mana guru honorer tetap berupaya melaksanakan kewajiban mengajar secara optimal. Keyakinan terhadap nilai sosial dan moral profesi guru turut memperkuat loyalitas serta keterikatan mereka terhadap sekolah, sehingga mampu menopang kinerja yang baik meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan.

Temuan studi ini sejalur pada hasil kajian yang menetapkan bahwa komitmen organisasional merupakan prediktor penting bagi perilaku kerja, seperti kinerja, kehadiran, dan keinginan bertahan dalam organisasi (Ananda & Putri, 2021; Meyer et al., 2020). Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan Rahmawati et al. (2020) yang menetapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terkait kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa peningkatan komitmen organisasional guru honorer memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Simpulan

Berlandasakan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terkait kinerja guru honorer, sedangkan disiplin kerja dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru honorer lebih ditentukan oleh kedisiplinan serta keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi dibandingkan faktor kompensasi. Meskipun demikian, pemerintah daerah tetap perlu meningkatkan kesejahteraan guru honorer berdasarkan prinsip kelayakan dan keadilan melalui skema kompensasi alternatif yang inovatif, seperti insentif berbasis kinerja dan dukungan nonfinansial. Sementara itu, pihak sekolah disarankan memperkuat disiplin kerja dan komitmen organisasional melalui sistem monitoring kehadiran yang transparan, pembinaan berkelanjutan, dan penguatan budaya sekolah yang partisipatif. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel, metode pengumpulan data daring, dan variabel yang diteliti, sehingga penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih luas, metode yang lebih beragam, serta penambahan variabel lain guna hasilnya lebih komprehensif.

Referensi

Ananda, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, *9*(2), 85–94. https://doi.org/10.17977/um030v9i22021p085

Ananda, R., & Putri, D. A. (2021). Organizational commitment and teacher performance. *Journal of Educational Management*, *6*(1), 44–53. https://doi.org/10.24114/jem.v6i1.23891

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15 (ed.)). Kogan Page.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5 (ed.)). Sage Publications.

Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16 (ed.)). Pearson Education.

Fitriani, L. (2020). Komitmen organisasi dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *12*(1), 66–75. https://doi.org/10.17509/jmp.v12i1.24567

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis (8th Ed.)*. Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.

Lestari, S. (2021). Kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 112–121. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p112-121

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2021). *Human resource management* (16 (ed.)). Cengage Learning.

Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2020). Employee commitment. *Human Resource Management Review*, *30*(2). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9 (ed.)). McGraw-Hill Education.

Nugroho, A., Wibowo, U. B., & Santoso, A. (2020). Disiplin kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, *10*(2), 123–131. https://doi.org/10.31289/jap.v10i2.3719

OECD. (2020). *Education at a glance 2020: OECD indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/69096873-en

Putra, R. A., & Widodo, S. E. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *13*(1), 45–54. https://doi.org/10.15294/jpe.v13i1.38211

Rahmawati, D., Handayani, S., & Putri, N. R. (2020). Disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, *11*(2), 98–107. https://doi.org/10.30656/jm.v11i2.2345

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18 (ed.)). Pearson Education.

Sari, M., & Prasetyo, A. (2021). Kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, *5*(1), 55–64. https://doi.org/10.26618/jmsdm.v5i1.4860

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Wibowo, A., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *23*(2), 145–154. https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3124

Widodo, S. E. (2021). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.