

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMP NEGERI
(Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh:

SILVI RIAN MURTI

B 100 090 016

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMP NEGERI
(Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)**

**SILVI RIAN MURTI
B 100 090 016**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru. (2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP di Kabupaten Sragen, dengan jumlah guru sebanyak 550 guru dari 11 SMP. Sampel penelitian adalah guru di SMP Negeri 5 Sragen dengan jumlah guru sebanyak 47 orang. Data-data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuesioner.

Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil Fhitung sebesar 6,943 dan Fhitung sebesar 3,23 (Fhitung \geq Ftabel) dengan signifikan sebesar 0,002 (sign F < 0,05). (2) Kompensasi lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas dibandingkan beban kerja, karena kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas sebesar 24%, sedangkan beban kerja tidak ada pengaruhnya. ***Kata Kunci: Beban kerja, kompensasi, dan produktivitas.***

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Skripsi dengan Judul:

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)

Yang ditulis oleh:

Nama : Silvi Rian Murti

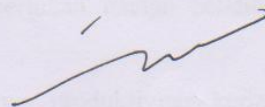
NIM : B 100 090 016

NIRM : 09.6.106.02016.500016

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi ilmiah tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2013

Pembimbing Utama

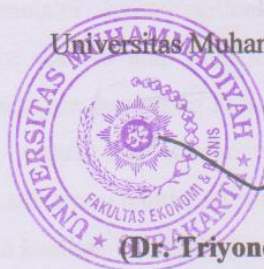


(Ir. Irmawati SE, M.Si.,)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE. M. Si.,)

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan dapat diselesaikan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Guna mengimbangi perkembangan pengetahuan dan teknologi, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Guru dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang pendidikan. Kualitas guru sampai saat ini tetap menjadi persoalan yang penting, karena pada kenyataannya keberadaan guru di berbagai jenjang, dari Taman Kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas oleh sebagian kalangan dinilai jauh dari produktivitas yang distandarkan. Guru tidak hanya menyampaikan teori-teori akademis saja tetapi teladan yang digambarkan dengan perilaku seorang guru dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. Oleh sebab, untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki produktivitas tinggi.

Siagian (2002:37) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan out put yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Anwar (2006:19) menyatakan bahwa pada kenyataan, produktivitas tinggi tidak dimiliki oleh setiap guru. Ada sebagian guru yang memiliki produktivitas rendah. Produktivitas rendah dapat diketahui melalui ketidaksiplinan guru dalam bekerja, seperti datang terlambat ke sekolah atau tidak masuk kerja tanpa memberi tahu Kepala Sekolah. Pada jam-jam siswa sedang belajar, ada guru sibuk belanja di *mall* atau pergi untuk kepentingan pribadi. Rendahnya produktivitas guru merupakan salah satu hambatan potensial pada bidang pendidikan yang dapat menurunkan kualitas pendidikan.

Kualitas produktivitas guru menurun dapat diketahui dari hasil tes yang diberikan kepada siswa. Hal itu didasarkan pada hasil tes *Trend in International Mathematics and Science Study (TIMSS)*. Hasil tes itu menempatkan siswa Indonesia di peringkat 34 penguasaan matematika dan peringkat 36 penguasaan sains dari 48 negara yang disurvei. Peringkat itu jauh tertinggal dari negara tetangga, Singapura dan Malaysia. Singapura berada di peringkat pertama, baik matematika maupun sains, Malaysia peringkat 10 bidang matematika dan peringkat 20 bidang Sains (Kwartolo, 2005:99).

Peringkat indeks pengembangan manusia (*Human Development Index*) masih sangat rendah. Menurut data tahun 2008 dari 117 negara yang disurvei, Indonesia berada pada peringkat 111 dan pada tahun 2008 peringkat 110 dibawah Vietnam yang berada di peringkat 108. Ketiga, Mutu akademik di bidang IPA, Matematika dan Kemampuan Membaca sesuai hasil penelitian *Programme for International Student Assesment (PISA)* menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA Indonesia berada pada peringkat 38, untuk Matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat 39. Keempat, sebagai konsekuensi logis dari indikator-indikator di atas adalah penguasaan terhadap IPTEK di Indonesia masih tertinggal dari negara-negara seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand (Kwartolo, 2005:100).

Rendahnya kemampuan anak didik pada mata pelajaran matematika dan sains memang tidak terlepas dari kemampaun atau kualitas guru dalam mengajar siswanya, dan minimnya ketersediaan sumber-sumber belajar. Keadaan yang demikian itu sudah barang tentu sangat mempengaruhi proses pembelajaran. Akibat lebih jauh, lulusan dari berbagai jenjang pendidikan tidak memenuhi harapan. Berbagai upaya terus dilakukan oleh pemerintah, misalnya dengan penataran, pembekalan, seminar, diskusi, sampai penelitian yang intinya bertujuan meningkatkan kualitas guru.

Ditambahkan oleh Sahulata (2009:5) dalam makalahnya dikatakan bahwa mutu pendidikan Indonesia dianggap masih rendah karena lulusan dari

sekolah dan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Bekal kecakapan yang diperoleh di lembaga pendidikan belum memadai untuk digunakan secara mandiri, yang terjadi di lembaga pendidikan hanya *transfer of knowledge* semata yang mengakibatkan peserta didik tidak inovatif, kreatif bahkan tidak pandai dalam menyiasati persoalan-persoalan di seputar lingkungannya.

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih perlu perbaikan. Salah satu penyebab produktivitas guru Indonesia rendah berasal dari guru itu sendiri. Minimnya kompetensi dan bekal kecakapan yang dimiliki guru mempengaruhi kualitas produktivitas guru bersikap monoton dalam pembelajarannya. Guru kurang kreatif dan inovatif sehingga membosankan siswa dalam memperoleh pengetahuan dari guru.

Sinungan (2003:55) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, beban kerja, motivasi berprestasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan kompensasi.

Faktor beban kerja merupakan faktor yang ditemui oleh guru di lingkungan tempat kerja. Soeprihanto (2003:27) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 30 Tahun 2011 bagi sebagian guru ada yang menambah beban kerjanya, ada pula bagi guru tidak menimbulkan beban kerja. Terlebih-lebih bagi sekolah RSBI sebagai sekolah yang dirancang berbasis internasional, sekolah yang harus dapat memberikan teladan bagi sekolah-sekolah lain, sehingga para gurunya dituntut untuk memiliki kemampuan dan ketrampilan mengajar yang lebih baik dibandingkan sekolah yang bukan RSBI. Di satu

sisi, gaji yang diperoleh guru sama dengan gaji-gaji guru yang mengajar di sekolah bukan RSBI. Hal ini yang bagi sebagian guru RSBI menambah beban sebagai guru. Hal ini dapat diketahui melalui hasil wawancara dengan salah satu guru di SMP 5 Sragen, sebagai salah satu sekolah RSBI di Sragen. Guru tersebut menyatakan bahwa mengajar di sekolah RSBI ada rasa kebanggaan di satu sisi beban kerja semakin bertambah karena harus mempertahankan prestasi sekolah dan dapat menjadi contoh sekolah-sekolah yang bukan RSBI. Padahal gaji yang diterima sama dengan gaji guru-guru lainnya.

Beban kerja yang dirasakan oleh individu dalam bekerja akan semakin meningkat karena kompensasi yang diberikan oleh pemerintah sama dengan guru-guru lainnya. Adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Steers dan Porter (2010:11) bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh; (1) Pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) Pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap terhadap produktivitas kerja guru.

B. LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja

Menurut Soeprihanto (2003:37) bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Secara ringkas pengertian beban kerja dikemukakan oleh Sudiharti (dalam Wirnata, 2009:7) merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Kesimpulan beban kerja yaitu mengidentifikasi beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator beban kerja mencakup perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja, peningkatan mutu hasil pekerjaan, sikap terhadap pegawai, pemahaman substansi dasar tentang bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja, menyelesaikan tugas yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2000:25). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai (Triyono, 2012:16).

Kesimpulan kompensasi kerja yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan ada dua jenis, yaitu (1) Kompensasi langsung yang meliputi tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman dan (2) Kompensasi

tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Nitisemito (2001:46) menyatakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh kesuksesan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling melengkapi, faktor kompensasi merupakan fungsi dari variabel personal, variabel situasional dan interaksi antara variabel tersebut.

3. Produktivitas Kerja

Triyono (2012:29) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan *out put* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Pendapat yang hampir sama diutarakan oleh Sinungan (2003:25) bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan atau input yang digunakan dalam pencapaian hasil. Produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku, sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan *out put* yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi komitmen organisasi, keterlibatan, hubungan majikan-tenaga kerja, balas jasa yang wajar, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, sarana produksi, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, serta jaminan sosial.

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah

- a. H_0 : Hipotesis diterima, artinya beban kerja dan kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

- H_1 : Hipotesis ditolak, artinya beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

- b. Kompensasi lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas, karena kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri 5 Sragen dengan jumlah guru sebanyak 47 orang. Jumlah guru sebanyak 47 orang semuanya digunakan menjadi sampel penelitian. Karena semua guru dijadikan sampel penelitian, maka subjek dalam penelitian ini disebut studi populasi. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari sumber data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah beban kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Hasil uji F diperoleh koefisien beban kerja dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil F_{hitung} sebesar 6,943 dan F_{tabel} sebesar 3,23 ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) dengan signifikan sebesar 0,002 ($sign F < 0,05$).

Tujuan utama orang bekerja adalah memperoleh kompensasi yang dapat dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu, kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada gurunya akan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan.

Pemberian kompensasi untuk menjaga keberadaan guru di perusahaan, menjaga semangat kerja guru dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dipersepsikan secara negatif atau positif oleh karyawan, kompensasi yang dapat memuaskan guru dipersepsikan positif. Sebaliknya kompensasi yang tidak mampu memuaskan guru dapat dipersepsikan negatif.

Ketidakpuasan guru pada sebuah perusahaan dipengaruhi oleh upah. Upah yang diterima guru tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan guru saat bekerja. Akibat tidak puas terhadap perusahaan, guru selain memperlihatkan secara kelompok seperti demo atau mogok kerja, juga dapat diketahui secara individu. Guru yang tidak puas bersikap tidak disiplin.

Kompensasi berhubungan dengan produktivitas guru pada guru diperoleh $t = 3,227$ dengan $p = 0,002$ atau $p < 0,01$. Maknanya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan produktivitas guru. Semakin besar kompensasi yang diterima guru, maka semakin tinggi produktivitas guru atau sebaliknya. Hal ini searah dengan pendapat Anoraga (2002:76) bahwa pemberian kompensasi untuk menjaga semangat kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dipersepsikan secara negatif atau positif oleh karyawan. Kompensasi yang dapat memuaskan karyawan dipersepsikan positif. Sebaliknya kompensasi yang tidak mampu memuaskan karyawan dapat dipersepsikan negatif.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas guru yaitu beban kerja. Faktor kondisi beban kerja, meliputi: jenis pekerjaan, waktu kerja dan sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Menurut Soeprihanto (2003:91) bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sebaliknya, jika guru bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang

memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Sinungan (2003:28) menyatakan bahwa beban tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi berprestasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan lain-lain.

Hubungan antara beban kerja dengan produktivitas guru dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil $t = 0,453$ dengan $p = 0,653$ atau $p > 0,05$. Artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas guru. Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat profesi pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi dan bagi guru yang telah mendapat sertifikat pendidik akan diberikan tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok.

Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat (2) dinyatakan bahwa beban kerja guru mengajar sekurang-kurangnya 24 jam dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka per minggu. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan mengamanatkan bahwa guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik, nomor registrasi, dan telah memenuhi beban kerja mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Tidak semua guru berada pada kondisi ideal dengan beban mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu. Oleh karena itu diperlukan suatu panduan penghitungan beban kerja bagi guru / sekolah / dinas dalam pemenuhan wajib mengajar minimal 24 jam per minggu agar guru yang telah memiliki sertifikat pendidik memperoleh haknya, yaitu tunjangan profesi.

Beban kerja guru tidak sama dengan beban kerja pegawai kantor lainnya. Walaupun pegawai kantor memiliki jam kerja 40 jam permingu, namun sebagian waktunya banyak dihabiskan untuk bermain *game* di depan komputer atau bermain catur dengan pegawai lainnya. Seorang guru yang akan masuk kelas selama 2 jam pelajaran pada dasarnya telah melakukan kerja, yaitu mempersiapkan bahan pengajaran dengan membuat RPP, Depdikbud (2008:8).

Variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas guru sebesar 24%. Jadi variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas guru sebesar 24%. Sisanya 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti motivasi kerja, kultur organisasi atau pola komunikasi dalam organisasi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a) Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil Fhitung sebesar 6,943 dan Fhitung sebesar 3,23 ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) dengan signifikan sebesar 0,002 ($sign F < 0,05$).
- b) Kompensasi lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas dibandingkan beban kerja, karena kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas sebesar 24%, sedangkan beban kerja tidak ada pengaruhnya.

2. Saran

a. Bagi guru

Mengingat hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh sebab itu, disarankan bagi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja. Cara yang dapat dilakukan oleh guru antara lain

menggunakan metode-metode modern untuk meningkatkan minat belajar siswa.

b. Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah sebagai motivator guru dan hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka disarankan bagi Kepala Sekolah untuk mempertahankan produktivitas guru. Untuk produktivitas guru dapat dilakukan oleh Kepala dengan cara memberikan pengarahan kepada guru untuk menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh sekolah.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Ruang lingkup subjek sebagai responden hanya guru satu sekolah, sehingga karakteristik guru secara umum di tingkat propinsi belum dapat diketahui. Oleh sebab itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas daerah penelitian tidak hanya satu sekolah, melainkan beberapa sekolah atau satu kecamatan, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik lagi.
- 2) Penyebaran angket tidak dapat ditunggu secara langsung oleh peneliti sehingga ada kemungkinan sebagian dari subjek dalam mengisi angket secara acak. Untuk peneliti yang akan datang perlu dilakukan kepastian responden dalam mengisi angket dengan sungguh-sungguh sehingga hasil yang diperoleh benar-benar nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. 2006. Perlunya Memperhatikan Kinerja Guru. *Harian Republika*, 24 Desember 2004.
- Anoraga, P. 2002. *Psikologi Kerja. (Edisi Ke-Empat)*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Depdikbud. 2008. *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*. Jakarta: Depdikbud.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nitisemito, A.S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: ghalia Indonesia.
- Sahulata, O. 2009. Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik. *Artikel Pendidikan*. [Http://www.google.com.id](http://www.google.com.id). Diakses Tanggal 14 Januari 2009. Pukul 21.00.
- Siagian, P. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeprihanto, J. 2003. *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Steers, R.M. Porter, L.W. 2010. *Motivation and Work Behavior*. Hill Companies: McGraw.
- Triyono, A. 2012. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Wirnata, Moh. 2009. Beban Kerja. *Jurnal Kesehatan*. <http://wir-nursing.blogspot.com/2009/07/beban-kerja-perawat.html>