ARTIKEL

ANALISIS KINERJA GURU HONORER DI SDNU INSAN CENDEKIA KECAMATAN NGADILUWIH DITINJAU DARI FAKTOR KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI

Oleh :

AINUR MUKHALIFAH

14.1.02.02.0150

Dibimbing Oleh :

1. **RESTIN MEILINA, M.M**
2. **BASTHOUMI MUSLIH, S.Pd, M.M**

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN FAKULTAS

EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ainur Mukhalifah

NPM : 14.1.02.02.0150

Telepun/HP : 0858 0461 1144

Alamat Surel (Email) : ineerr@gmail.com

Judul Artikel : Analisis Kinerja Guru Honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih Dintinjau dari Faktor Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi

Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi : JL K. H. Achmad Dahlan No. 76 Kab. Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme.
b. Artikel telah diteliti dan diseteujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 13 Agustus 2018
Pembimbing I Restin Meilina, M.M	Pembimbing II Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M	Penulis, Ainur Mukhalifah
0721058605	0701018607	14.1.02.02.0150

ANALISIS KINERJA GURU HONORER DI SDNU INSAN CENDEKIA KECAMATAN NGADILUWIH DITINJAU DARI FAKTOR KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI

Ainur
Mukhalifah
14.1.02.02.0150
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
ineerr@gmail.com
Restin Meilina, M.M [1] dan Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya keluhan dari siswa mengenai kurang maksimalnya pembelajaran yang mereka terima dari guru honorer yang ada disekolah. Sehingga hal itu berpengaruh pada kurangnya pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan dan berdampak pada prestasi belajar siswa. Maka diasumsikan bahwa hal ini dimungkinkan karena kurangnya perhatian yang diberikan sekolah pada guru honorer, terlebih pada sektor kompensasi, beban kerja dan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, (4) Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih.

Penelitian ini menggunakan teknik kausalitas, dimana instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih sebanyak 30 orang guru honorer. Penentuan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru honorer. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, (2) Beban Kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, (3) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, (4) Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih.

Kata Kunci : Kinerja Guru Honorer, Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi.

I. LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya. Dalam Undang-undang Sisdiknas Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, pasal 2 ayat (3) secara tegas menyatakan bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Honorer dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian. Guru Honorer yang bekerja di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, ditempatkan di sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta yang masih kekurangan guru. Guru honorer sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja guru honorer.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru honorer, yaitu faktor internal (kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, dan motivasi) dan faktor eksternal (gaji, sarana dan prasarana, beban kerja serta lingkungan fisik). Dalam penelitian Astiti (2015) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu dalam proses belajar mengajar di sekolah. Sedangkan menurut Kasmir (2016:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Beban kerja sendiri menurut Pemendagri tahun 2008, adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume

kerja dan norma waktu. Dan Wibowo (2016:110) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Berdasar pengamatan Peneliti terdapat masalah yang dialami guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, yaitu kompensasi yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisik minum (KFM) berupa makan, minum, pakaian dan perumahan. Hal ini terlihat dari besaran gaji yang diterima guru honorer lebih kecil jika dibandingkan dengan gaji yang diterima guru PNS. Masalah inilah yang menyebabkan guru honorer mencari pekerjaan lain sebagai sampingan pekerjaannya sebagai guru guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain itu beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan imbalan yang diterima dan banyaknya tugas yang diemban. Terlebih pada sekolah yang menerapkan sistem FDS (*full day school*), maka secara otomatis menambah beban kerja guru itu sendiri. Jam mengajar yang padat mengharuskan mereka untuk *standby* di sekolah. Hal itu mengakibatkan guru banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dan kurang memperhatikan keluarga mereka di rumah.

Dengan tidak sesuainya antara beban kerja yang diberikan dengan kompensasi yang diterima menyebabkan berkurangnya atau hilangnya motivasi guru honorer untuk mencapai tujuan pendidikan yang berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam memberikan pengajaran pada peserta didik. Hal ini tampak dalam tindakan seperti seorang guru honorer yang asal-asalan dalam menyampaikan materi yang diajarkan, terkadang juga materi yang diajarkan menyimpang dari yang sebenarnya. Kemudian juga kurang kreatifnya seorang guru dalam memanfaatkan atau menggunakan metode pembelajaran yang meyebabkan peserta didik cenderung kurang tertarik dalam proses pembelajaran.

Untuk menganalisis pengaruh kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih ditinjau dari faktor kompensasi, beban kerja, dan motivasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Kinerja Guru Honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih Ditinjau dari Faktor Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi. Batasan masalah pada

penelitian ini adalah faktor kinerja guru honorer ditinjau dari kompensasi, beban kerja, dan motivasi. Serta objek yang diteliti adalah guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan cendekia Kecamatan Ngadiluwih, untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih, dan untuk menganalisis pengaruh kompesasi, beban kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih.

II. METODE

a. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik penelitiannya adalah kausalitas.

b. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

2. Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung dari bulan Maret hingga Mei 2018. Adapun selama 3 bulan tersebut digunakan untuk melaukan observasi, pengumpulan data, analisis hingga penyusunan laporan.

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Penentuan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih.

d. Langkah-langkah Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer diperoleh secara dari penyebaran kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur kepustakaan, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan tema penelitian.

b. Langkah Pengumpulan Data

1) Penyebaran Kuesioner
2) Observasi

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:91) uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 atau sebelumnya (Ghozali, 2011:95).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

b. Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2013:40) analisis linier berganda digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan.

c. Uji Koefisien Determinasi Koefisien

Determinasi Adjusted (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013:56).

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2013:48) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

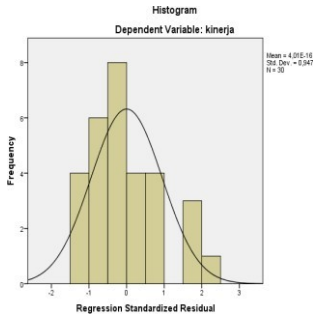
a. Analisis Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik histogram berikut ini:

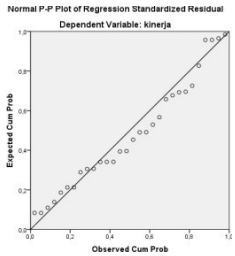
Gambar 1
Grafik Histogram



Berdasarkan grafik histogram menunjukkan sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan grafik *normal probaility plot* sebagai berikut:

Gambar 2
Grafik *NormaProbabilty Plot*



Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan titik-titik atau

data berada di dekat garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

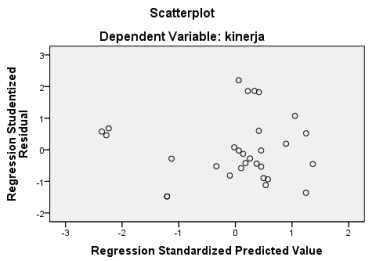
Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789[a]	,623	,580	4,141	1,655
a. Predictors: (Constant), motivasi, beban kerja, kompensasi					
b. Dependent Variable: kinerja					

Dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Tolerance* > 0, 10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari multikolinieritas sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas dan dapat dianalisa lebih lanjut.

d) Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompensasi	,436	2,296
	beban kerja	,669	1,494
	Motivasi	,587	1,705
a. Dependent Variable: kinerja			

Terlihat bahwa nilai DW sebesar 1,486, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunkaan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel Durbin watson didapatkan nilai yaitu dl = 1,210 dan du = 1,650. Oleh karena nilai DW 1,655 lebih besar dari batas atas (du) 1,650 dan

kurang dari (4-du) 2,350, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

ariabel kinerja karyawan setelah pergantian pimpinan terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Regresi Linier

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,969	8,586	
	Kompensasi	,401	,261	,281
	beban kerja	-,600	,492	-,179
	Motivasi	,997	,245	,639
a. Dependent Variable: kinerja				

Dari hasil output regresi tersebut didapat persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 3,969 + 0,401 X1 - 0,600 X2 + 0,997 X3

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa konstanta kinerja guru honorer sebesar 3,969, artinya nilai kinerja guru honorer sebesar diasumsikan nol (konstan). Hal ini diartikan dengan perubahan variabel independen sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih sebesar 3,969.

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789[a]	,623	,580	4,141
a. Predictors: (Constant), motivasi, beban kerja, kompensasi				
b. Dependent Variable: kinerja				

Diperoleh nilai *adjusted* R^2 3,969 apabila kompensasi, beban kerja, dan motivasi

sebesar 0,580. Hal ini menujukkan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi mampu menjelaskan variasi variabel Kinerja Guru Honorer sebesar 0,580 atau 58%. Sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,462	,648
	kompensasi	1,539	,136
	beban kerja	-1,219	,234
	motivasi	4,067	,000
a. Dependent Variable: kinerja			

Berdasar tabel 4 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer.
2) Nilai signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar 0,234 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer.
3) Nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru honorer.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736,983	3	245,661	14,327	,000[b]
	Residual	445,817	26	17,147		
	Total	1182,800	29			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), motivasi, beban kerja, kompensasi

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,327 dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hα diterima, kesimpulannya secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Honorer.

b. Pembahasan

1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,401 dan signifikansi 0,136 lebih besar dari 0,05. Artinya, walaupun semakin tinggi kompensasi

maka belum tentu meningkatkan kinerja guru. Hal ini mungkin karena guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih telah merasa mendapatkan kompensasi yang cukup, sehingga mereka bekerja atas latar belakang untuk mengabdi pada pendidikan dan agama.

2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar -0,600 dan signifikansi 0,234 lebih besar dari 0,05. Hal ini menujukkan, semakin tinggi beban kerja guru honorer dapat menurunkan kinerja, namun penurunan tersebut tidak signifikan. Dalam hal ini, mungkin guru honorer merasa beban kerja yang mereka kerjakan masih dalam taraf standar sehingga tidak begitu berdampak pada kinerjanya.

3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,997 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi maka kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih akan semakin meningkat. Hal ini dilatar belakangi oleh motivasi akan kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri.

4) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi terhdap Kinerja Guru Honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 14,327 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005.

Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) diperoleh sebesar 0,580 menunjukkan bahwa terjadinya Kinerja guru honorer tingkat SD di Kecamatan Ngadiluwih sebesar 58% dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka simpulan dari penelitian ini adalah:

a. Kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi kompensasi yaitu sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi yang didapat bernilai positif sebsesar 0,401.
b. Beban Kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi beban kerja yaitu sebesar 0,234 lebih besar dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi yang didapat negatif sebesar 0,600.
c. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi motivasi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi yang didapat bernilai positif sebesar 0,997.
d. Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi secara simultan berengaruh signifikan terhadap Kinerja guru honorer di SDNU Insan Cendekia Kecamatan Ngadiluwih. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

V. DAFTAR PUSTAKA

Aminah, Soleman. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit.* ARIKA. Vol.05. No. 2 ISSN : 1978-1105, Universitas Pattimura.

Andayani, S.A. 2014. *Hubungan Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Dosen di Stikes Nurul Jadid Paiton Probolinggo*. Tesis. Tidak

dipublikasikan. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.

Astiti, P. 2015. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta.* Skripsi. Tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Christiyono, M.P. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.* Skripsi. Tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Dewi, C.A. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Departemen Dalam Negeri, PerMenDamNeg No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisas Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008).

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23.* Semarang : Universitas Diponegoro

Hamali, Arif Yusuf, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Strategi*

Mengelola

Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Petama. Cetakan 1. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Refika Aditama.

Murti, S.R. 2013. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang Beban Kerja Guru.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru.

Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS.* Yogyakarta : MediaKom.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan.*Cetakan 16. Bandung : CV. Alfabeta.

Supardi. 2014. *Kinerja Guru.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, LNRI tahun 1999 Nomor 169, TLNRI Nomor 3890.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung : Citra Umbara, 2008.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 1989 Bab XI Pasal 39 ayat (2) tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Usman, Moh. Uzer. 2010. *Menjadi Guru Profesional.* Cetakan ke-24. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi.* Edisi Kedua. Cetakan 4. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Widyoko, E.P. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Yamin, M. dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada (GP Press).

Zulkifli. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal of Economic Management & Business*: 17.

(http://sekolah.data.kemdikbud.go.id
) diakses pada tanggal
03/05/2018 jam 19.00 WIB.