

**PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA  
NEGERI 2 KECAMATAN PANGEAN KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(S.Pd)



Oleh:

**KAPRITA YUS**  
**NIM. 10816002746**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1433 H/2012M**

**PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA  
NEGERI 2 KECAMATAN PANGEAN KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI**



**Oleh:**

**KAPRITA YUS**  
**NIM. 10816002746**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1433 H/2012M**

## PERSETUJUAN

Sekripsi dengan judul *Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi*, yang ditulis oleh Kaprita Yus NIM . 10816002746 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 9 Sya'ban 1433 H  
28 Juni 2012 M

Menyetujui

Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi

Pembimbing

Ansharullah, S.P.,M.Ec.

Dr. Kusnadi, M.Pd.

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi*, yang ditulis oleh Kaprita Yus NIM.10816002746 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 02 Dzulhijjah 1433 H/18 Oktober 2012 M. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi.

Pekanbaru, 02 Dzulhijjah 1433 H  
18 Oktober 2012 M

Menyetujui  
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. Hartono, M.Pd.

Amirah Diniaty, M.Pd.,Kons.

Penguji I

Penguji II

Ansharullah, S.P.,M.Ec.

Dicki Hartanto, S.Pi.,M.M.

Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.  
NIP.19700222 199703 2001

## PENGHARGAAN

Asslamualaikum wr.wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul *“Pengaruh Penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di sekolah menengah pertama negeri 2 kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi”*.

Sholawat dan salam selalu tercurahkan buat Nabi akhir zaman yakni Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa membawa dan mengembangkan risalah Allah yakni Islam sebagai pedoman dan panduan hidup untuk kebahagiaan dunia dan akhirat.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Strata 1 untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Penulis sadar bahwa skripsi ini berhasil disusun berkat bantuan dan Do'a serta bimbingan dari semua pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada ayahnda Rahmad dan Ibunda Mawarti yang telah memberikan kasih sayang semenjak dilahirkan hingga saat sekarang ini dan juga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil. Disini juga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak

yang terlibat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Nazir, selaku Rektor UIN SUSKA Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Bapak Drs. Azwir Salam, M.Ag selaku Pembantu Dekan 1 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau.
4. Bapak Drs. Hartono, M.Pd selaku Pembantu Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau.
5. Bapak Prof. Dr.H. Salfen Hasri, M.Pd selaku Pembantu Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau.
6. Bapak Ansharullah, S.P. M.Ec selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau.
7. Bapak Dicki Hartanto, S.Pi.MM selaku Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau.
8. Bapak Dr. Kusnadi, M.pd. selaku pembimbing skripsi penulis yang selalu sabar dan tidak pernah bosan dalam memberikan arahan kepada penulis.
9. Seluruh Dosen, Karyawan dan Karyawati UIN SUSKA Riau, khususnya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
10. Bapak kepala sekolah beserta majlis guru SMP negeri 2 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi yang telah membantu dan memberikan izin penelitian ini.
11. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik dari segi pemikiran maupun material.

Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Akhirnya kepada semuapihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah meridhai dan mencatatnya sebagai amal mulia.  
Wassalammualaikum,wr.wb.

Pekanbaru, 18 Oktober 2012  
Penulis

KAPRITA YUS  
NIM. 10816002746

## ABSTRAK

### **Kaprita yus (2012) : Pengaruh penghargaan terhadap Produktivitas Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu penghargaan (variabel bebas/independen atau variabel X) produktivitas Kerja Guru (variabel dependent/terikat atau variabel Y). Tujuan dalam Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Penghargaan Terhadap Produktivitas kerja guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan rumusan masalahnya adalah adakah pengaruh yang signifikan antara Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang dapat penghargaan di SMP Negeri 02 Kecamatan Pangean, sedangkan objeknya adalah Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Populasinya adalah 23 orang guru, karena sedikitnya jumlah populasi, maka penulis tidak mengambil sampel. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil dan analisa data ternyata  $H_a$  dapat diterima pada taraf signifikan 5% (0,433) dan 1% (0,549) karena ini dibuktikan dari hasil regresi yang menyatakan nilai  $r_o$  (observasi) = 0,526. Analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.



## ABSTRACT

**Kaprita Yus (2012): The Effect of Reward Toward The Productivity of Teachers' Works at State Junior High School 02 District of Pangean the Regency of Kuantan Singingi.**

This research were consisted of two variables handy, reward (independent variable or X variable) and the productivity of teachers' works (dependent variable or Y variable). The objective of this research was to find out significant effect between reward toward the productivity of teachers' works at state junior high school 02 district of Pangean the regency of Kuantan Singingi. The formulation of this research wheter there was a significant effect between reward toward the productivity of teachers' works at state junior high school 02 district of Pangean the regency of Kuantan Singingi.

The subject of this research was all teachers awarded at state junior high school 02 district of Pangean the regency of Kuantan Singingi whereas the object was the effect of reward toward the productivity of teachers' works at state junior high school 02 district of Pangean the regency of Kuantan Singingi. The population of this research was 23 teachers and the writer did took as sample. The data in this research have been collected using questionnaire and documentation, and the techniques used in analyzing the data the writer used simple linear regression.

Based on the results of data analysis so alternative hypothesis was accepted on significant level of 5% (0.433) and 1% (0.549) which could be seen on the results of regress that the score of  $r_o$  ( observation) = 0.526. Based on this analysis the writer concluded that there was significant significant effect between reward toward the productivity of teachers' works at state junior high school 02 district of Pangean the regency of Kuantan Singingi.

كافريتا يوس (2012): تأثير المكافأة إلى إنتاجية أعمال المدرسين بالمدرسة الإعدادية الحكومية 02 بمركز فاغيان منطقة كونتان سيغيغي.

يتكون هذا البحث من متغيرين اثنين هما المكافأة (متغير مستقل و يسمى أيضا متغير  $X$ ) إنتاجية أعمال المدرسين (متغير غير مستقل و يسمى أيضا متغير  $Y$ ). كان الهدف في هذا لمعرفة التأثير الهام بين المكافأة إلى إنتاجية أعمال المدرسين بالمدرسة الإعدادية الحكومية 02 بمركز فاغيان منطقة كونتان سيغيغي. وصياغة المشكلة في هذا البحث هل هناك تأثير هام بين المكافأة إلى إنتاجية أعمال المدرسين بالمدرسة الإعدادية الحكومية 02 فاغيان منطقة كونتان سيغيغي.

الموضوع في هذا البحث جميع المدرسين الذين نالوا المكافأة بالمدرسة الإعدادية الحكومية 02 بمركز فاغيان منطقة كونتان سيغيغي. الأفراد في هذا البحث نحو 23 مدرسين ثم لا تأخذ الباحثة عينة لأن الأفراد قليلة. جمعت البيانات في هذا البحث بواسطة الاستبيان و التوثيق و في تحليل البيانات استخدمت الباحثة المعامل المستقيم البسيط.

أساسا على حصول تحليل البيانات فإن الفرضية البديلة مقبولة في مستوى الدلالة 5 (0 433) 1 (0.549) ما يبدو على حصول المعامل القائل أن النتيجة  $r_0$  ( ) = 0.526. ثم استنبطت الباحثة أن هناك تأثير هام بين المكافأة إلى إنتاجية أعمال المدرسين بالمدرسة الإعدادية الحكومية 02 بمركز فاغيان منطقة كونتان سيغيغي.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGHARGAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Permasalahan.....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan masalah.....	6
3. Rumusan masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II     KAJIAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teoretis .....	8
1. Penghargaan .....	8
2. Produktivitas Kerja guru .....	16
B. Penelitian yang Relevan .....	28
C. Konsep Operasional .....	29
D. Asumsi Dasar dan Hipotesis .....	31
1. Asumsi Dasar .....	31
2. Hipotesis.....	32
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi waktu dan tempat Penelitian.....	33
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	33
C. Populasi dan Sampel .....	33
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
E. Teknik Pengolahan Data .....	34
<b>BAB IV    PENYAJIAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi <i>Setting</i> Penelitian .....	37
1. Sejarah Sekolah.....	37
2. Keadaan Guru .....	37
3. Keadaan Siswa .....	39
4. Sarana dan Prasarana .....	39
B. Penyajian Data.....	40
1. Data Tentang Penghargaan (X).....	40

2.	Data Tentang Produktifitas Kerja Guru .....	41
C.	Analisis Data .....	42
1.	Penghargaan .....	42
2.	Produktifitas Kerja Guru .....	43
3.	Analisis Pengaruh Penghargaan terhadap Produktifitas Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	46
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
A.	Kesimpulan .....	51
B.	Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL 4.1</b>	KEADAAN GURU SMP NEGERI 2 PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI .....	38
<b>TABEL 4.2</b>	KEADAAN SISWA SMP NEGERI 1 PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI .....	39
<b>TABEL 4.3</b>	SARANA DAN PRASARANA SMP NEGERI 1 PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI .....	39
<b>TABEL. 4.4</b>	JAWABAN DARI HASIL ANGKET PENGHARGAAN SMP N 2 KUANTAN SINGINGI TAHUN 2012.....	40
<b>TABEL. 4.5</b>	JAWABAN DARI HASIL ANGKET PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMP N 2 KUANTAN SINGINGI TAHUN 2012.....	41
<b>TABEL 4.6</b>	REKAPITULASI DATA PENGHARGAAN (VARIABEL X) .....	42
<b>TABEL 4.7</b>	REKAPITULASI DATA PRODUKTIFITAS KERJA GURU (VARIABEL Y).....	44
<b>TABEL 4.8</b>	CORRELATIONS.....	47
<b>TABEL 4.9</b>	ANALISIS OF VARIANCE (ANOVA).....	48
<b>TABEL 4.10</b>	COEFISIEN REGRESI LINEAR .....	48
<b>TABEL 4.11</b>	COEFISIEN DETERMINASI.....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang memerlukan pembelajaran. Proses pembelajaran sebagai interaksi antara guru dengan siswa untuk mencapai tujuan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Dengan kata lain, pembelajaran adalah cara yang dipakai untuk mendorong siswa memahami dan mengaplikasikan apa yang diajarkan. Artinya, interaksi guru dengan peserta didik haruslah merupakan menu utama proses pembelajaran, sebab interaksi itulah yang memegang peranan penting dalam mentransformasikan materi menjadi kompetensi untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru secara terencana, terarah, dan berkesinambungan<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut,

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Departemen Pendidikan Nasional, hlm. 1.

pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya.<sup>2</sup>

Guru dalam proses belajar mengajar tidak hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan saja, akan tetapi lebih dari itu, seorang guru bertanggung jawab akan perkembangan kepribadian murid. Seorang guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang dapat merangsang murid belajar secara aktif, punya minat, dan kemauan yang tinggi dalam belajar. Agar suasana belajar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, maka seorang guru harus produktif, menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan.<sup>3</sup>

Produktivitas adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah nasional.

---

<sup>2</sup> Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Ibid*, hlm. 12.

<sup>3</sup> Winarno Surakhmad, Pengantar *Interaksi Mengajar dan Teknik Metodologi Pengajaran*, (Bandung :Tarsito, 1982), hlm. 23.

Produktivitas kerja guru adalah tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses kewajiban yang melatar belakangnya. Dengan kata lain, guru dikatakan produktif apabila guru menunjukkan sikap mental ingin selalu berbuat lebih baik bagi peserta didik atau sekolah. Berkaitan dengan produktivitas kerja guru, maka pihak sekolah harus dapat memberikan penghargaan baik dalam bentuk materi maupun non materi. Pentingnya memberikan penghargaan bagi guru akan dapat memotivasi guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dimasa yang akan datang.

Penghargaan bagi guru merupakan pengakuan atas prestasi yang dicapai maupun pengabdian serta dedikasi luar biasa yang telah dilaksanakannya. Guru berprestasi adalah guru yang: (a) memiliki karya kreatif atau inovatif, (b) memiliki kompetensi dan kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan pendidikan, dan (c) secara langsung membimbing peserta didik untuk mencapai prestasi tertinggi. Guru Berdedikasi Luar Biasa adalah guru yang menjalankan tugasnya dengan komitmen, pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang jauh melampaui tuntutan tanggung jawab yang ditetapkan. Penghargaan yang diberikan guru dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa atau jabatan, uang atau barang, piagam serta bentuk penghargaan lain.<sup>4</sup>

Guru yang diserahkan tanggung jawab untuk mendidik siswa harus professional, sehubungan dengan penghargaan dan kaitannya dengan produktivitas guru SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *Ibid*, hlm. 10.



Singingi merupakan salah satu sekolah yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu guru agar mutu lulusan dapat diharapkan. Untuk itu salah satu cara yang diberikan adalah dengan memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki produktivitas yang baik. Penghargaan yang diberikan oleh pihak SMP N 2 Kuantasn Singingi selama ini berupa piagam, asuransi, adanya liburan yang dilakukan sekolah, promosi jabatan dan juga uang tunai yang diberikan kepada guru yang berprestasi tentunya. Penilaian terhadap guru berprestasi dilakukan oleh institusi (pihak sekolah) dan juga angket yang disebarkan kepada siswa. Hal ini dimaksudkan agar guru lebih giat, disiplin dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar.

Namun demikian berdasarkan studi pendahuluan, maka penulis menemukan adanya gejala-gejala sebagai berikut :

1. Masih ada guru yang mengajar tanpa menyiapkan RPP.
2. Masih adanya guru yang kurang menguasai kelas.
3. Ada guru yang pulang sebelum habis jam pelajaran dan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
4. Masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah.

Berdasarkan hal di atas ,penulis ingin melihat dan mengetahui serta membuktikan melalui penelitian apakah benar, produktivitas guru dalam mengajar dipegaruhi oleh penghargaan yang diberikan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi”***.

Alasan penulis memilih judul penelitian ini adalah kajian ini sangat menarik untuk diteliti, kemudian, sepengetahuan penulis judul ini belum pernah diteliti oleh peneliti terdahulu. Ditinjau dari segi waktu, dana, dan tenaga penulis merasa mampu melaksanakan penelitian ini.

## **B. Penegasan Istilah**

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>5</sup>
2. Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi seseorang dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum<sup>6</sup> yang dimaksud penghargaan dalam penelitian ini yaitu suatu barang atau benda yang bernilai yang diberikan kepada guru yang memiliki kompetensi dalam mengajar.
3. Produktifitas kerja rasio antara keluaran (output) dan masukan (input) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektifitas sumber daya yang tersedia, yaitu kepegawaian, mesin, bahan, modal, fasilitas, energy dan waktu untuk mencapai keluaran yang sangat bernilai.<sup>7</sup> Produktivitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam proses pembelajaran.

---

<sup>5</sup> Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2006), hlm. 849.

<sup>6</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara.2002), hlm. 59.

<sup>7</sup> A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*, (Jakarta: Gramedia, 2000), hlm. 107.

4. Guru adalah orang yang profesinya mendidik atau mengajar.<sup>8</sup> Jadi guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

### **C. Permasalahan**

#### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru.

#### **2. Batasan masalah**

Batasan masalah dari identifikasi masalah diatas yaitu penulis khususkan pada rendahnya pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **3. Rumusan masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap produktivitas kerja guru disekolah menengah pertama negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 469.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

- a. Secara teoritis, untuk memberikan sumbangan karya ilmiah bagi perpustakaan UIN Suska Pekanbaru.
- b. Secara Akademis, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan program S1 di program Pendidikan Ekonomi.
- c. Sebagai bahan masukan bagi guru dan pihak sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dengan baik dan professional.
- d. Sebagai bahan perbandingan bahan penelitian berikutnya yang membahas masalah yang sama atau sebagai lanjutan dari penelitian ini

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teoretis**

##### **1. Penghargaan**

###### **a. Pengertian Penghargaan**

Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima seseorang sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi.<sup>1</sup> Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap<sup>2</sup>

Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang)<sup>3</sup>

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya

---

<sup>1</sup> *Ibid*, hlm. 60.

<sup>2</sup> Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesembilan, Edisi Ketiga, (Jakarta: Ghali Indonesia, 2002), hlm. 154.

<sup>3</sup> Garry Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, (Jakarta, Penerbit PT. Prenhalindo, 2005), hlm 62.

manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Berkaitan dengan guru, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 36 menjelaskan bahwa: (1) Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan, (2) Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Selanjutnya pada pasal 37 dijelaskan bahwa:

- 1) Penghargaan dapat diberikan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan.
- 2) Penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional.
- 3) Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.
- 4) Penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia,

hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan pendidikan, hari pendidikan nasional, hari guru nasional, dan/atau hari besar lain.

Sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial.<sup>4</sup> Sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi).<sup>5</sup>

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **b. Tujuan Pemberian Penghargaan**

Pemberian penghargaan bertujuan sebagai berikut:

- 1) Mengangkat harkat dan martabat guru atas dedikasi, prestasi, dan pengabdian profesionalitasnya sebagai pendidik bangsa dihormati

---

<sup>4</sup> Kurnia, 2002, *Sistem Karir dan Pengembangan Karir di Organisasi Tanpa Batas ( Career System and Career Development in The Boundaryless Organization )*. hlm. 122, Usahawan no. 4 Th XXXI April.

<sup>5</sup> Mulyadi, John S, *Sistem Perencanaan Pengendalian Management*, (Jakarta :Salemba 4, Edisi 2, 2001), hlm. 85.

dan dihargai oleh masyarakat, pemerintah dan seluruh lapisan rakyat Indonesia.

- 2) Memberikan motivasi pada guru untuk meningkatkan prestasi, pengabdian, loyalitas dan dedikasi serta darma baktinya pada bangsa dan negara melalui pelaksanaan kompetensinya secara profesional sesuai kualifikasi masing-masing.
- 3) Meningkatkan kesetiaan dan loyalitas guru dalam melaksanakan pekerjaan/jabatannya sebagai sebuah profesi meskipun bekerja di daerah yang terpencil atau terbelakang; daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil; daerah perbatasan dengan negara lain; daerah yang mengalami bencana alam; bencana sosial; atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain yang mengharuskan menjalani kehidupan secara prihatin<sup>6</sup>

### **c. Asas-asas Penghargaan**

Untuk menjamin ketepatan dan sesuai dengan latar belakang dan tujuannya, maka pemberian penghargaan pada guru di daerah khusus diselenggarakan berdasarkan asas- asas:

#### 1) Asas Penghargaan

Jasa profesionalitas guru yang bersifat kemanusiaan disertai kemampuan dan kesetiaan menanamkan rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia kepada peserta didik memang layak untuk diberi ganjaran.

---

<sup>6</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada Guru Sekolah Dasar Berdedikasi Di Daerah Khusus Tingkat Nasional Tahun 2011.



## 2) Asas Keadilan

Pemberian penghargaan kepada guru harus bebas dari kepentingan kelompok atau golongan berdasarkan suku, agama, ras, daerah, tetapi sepenuhnya didasarkan atas pertimbangan keadilan berdasarkan prestasi, pengabdian, dedikasi dan loyalitasnya dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas.

## 3) Asas Akuntabilitas

Pemberian penghargaan harus didasarkan pada hasil penilaian yang obyektif dan jujur, dengan mengikutsertakan semua unsur yang terkait.

## 4) Asas Arus Bawah (*Bottom Up*)

Pemberian penghargaan harus didasari oleh kepercayaan pada kemampuan melakukan penilaian secara obyektif oleh aparat yang ada di lapangan (*stakeholders*) yang langsung dapat mengamati dan mengikuti kegiatan guru dalam melaksanakan profesinya di sekolah dan pengabdian di masyarakat.

## 5) Asas Motivasi dan Promosi

Pemberian penghargaan harus difokuskan pada aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan guru sebagai suatu profesi/prestasi, kinerja, pengabdian, kesetiaan, disiplin, dedikasi dan loyalitas, agar berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja dan berpengaruh pada pengembangan karier guru.

## 6) Asas Keseimbangan

Penghargaan harus seimbang dalam arti kesempatan untuk meningkatkan profesionalitasnya untuk guru-guru di daerah perkotaan maupun pedesaan dan daerah erpencil/terbelakang/khusus.

#### 7) Asas Demokrasi

Pemberian penghargaan harus memberikan peluang yang sama pada semua guru untuk berkompetisi dalam suasana kebebasan dalam mengimplementasikan profesionalitasnya, melalui kreatifitas, inisiatif, prakarsa, dan kepeloporan dalam bekerja, sepanjang tidak merugikan kepentingan peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>7</sup>

#### **d. Kriteria Penghargaan (*Reward*)**

Supaya penghargaan dapat bermanfaat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka perlu diperhatikan kriteria-kriteria dalam pemberian penghargaan. Kriteria penghargaan adalah :

##### 1) Penghargaan harus dihargai oleh penerima

Penghargaan yang tidak bernilai dimata penerima tidak akan memotivasi penerima untuk berprestasi.

---

<sup>7</sup> Kementrian Pendidikan Nasional, *Op.Cit.* hlm. 14.

2) Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak.

Jika penghargaan yang disediakan jumlahnya tidak signifikan, dampaknya dapat berlawanan dengan usaha untuk meningkatkan produktivitas. Penghargaan harus diumumkan secara luas agar memiliki dampak terhadap penerima

3) Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima

Personel harus memahami dengan baik mengenai alasan pemberian penghargaan meupun nilai penghargaan yang mereka terima.

4) Penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat

Penghargaan harus diberikan setelah personel menghasilkan kinerja seharusnya mendapatkan penghargaan. Jika tidak diberikan segera, penghargaan akan kehilangan dampak sebagai pemotivasi.

5) Dampak penghargaan harus dirasakan dalam jangka panjang

Penghargaan dapat menghasilkan nilai lebih jika perasaan bahagia yang dihasilkan oleh penghargaan tersebut bertahan lama dalam ingatan penerima.

6) Penghargaan harus dapat diubah

Pemberi penghargaan sering kali salah dalam menetapkan penghargaan dan beberapa keputusan pemberian penghargaan lebih sulit untuk diubah jika dibandingkan dengan yang lain.

7) Penghargaan harus memerlukan biaya yang efisien.

Penghargaan yang terletak adalah penghargaan yang mampu memotivasi personel sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dengan biaya minimum.<sup>8</sup>

#### **e. Manfaat Penghargaan (*Reward*)**

Penghargaan menghasilkan dua macam manfaat, antara lain :

1) Memberikan Informasi

Penghargaan dapat menarik perhatian personil dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain.

2) Memberikan Motivasi

Penghargaan juga meningkatkan motivasi personil terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personil dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.<sup>9</sup>

#### **f. Jenis-jenis Penghargaan (*Reward*)**

Penghargaan dapat digolongkan dalam dua kelompok :

1) Penghargaan Intrinsik.

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik manajemen dapat menggunakan berbagai

---

<sup>8</sup> Mulyadi, *Op.Cit*, hlm 87.

<sup>9</sup> *Ibid.* hal.35.

teknik seperti penambahan tanggungjawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

## 2) Penghargaan Ekstrinsik .

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personel, baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung, maupun berupa kompensasi non moneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa gaji atau upah pokok, honorarium lembur atau hari libur, pembagian laba, pembagian saham, dan berbagai bonus lain yang didasarkan atas kinerja personil. Penghargaan tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personil seperti asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, tunjangan masa sakit. Penghargaan non moneter dapat berupa sesuatu yang secara ekstra diberikan oleh perusahaan kepada personilnya, seperti ruang kerja yang memiliki lokasi dan fasilitas istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.<sup>10</sup>

## **2. Produktifitas Kerja guru**

### **a. Pengertian Produktifitas Kerja Guru**

Produktifitas kerja guru adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas

---

<sup>10</sup> Mulyadi, *Op.Cit*, hlm 89.

pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Adapun ciri-ciri umum guru yang produktif yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan Sanusi (1992:45) tentang individu yang produktif, yaitu:

a) Tindakannya konstruktif, b) percaya pada diri sendiri, c) bertanggung jawab, d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, e) mempunyai pandangan ke depan, f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, g) mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, inovatif), h) memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

”Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.<sup>11</sup>

Produktivitas menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut :

- 1) Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input)
- 2) Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut : Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa

---

<sup>11</sup> Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 47.

mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

- 3) Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
- 4) Produktivitas adalah kekuatan pendorong (driving force) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan social yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita.<sup>12</sup>

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.<sup>13</sup>

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, peralatan, mesin, bahan mentah, dan sumber daya manusia sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia* (Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, 1993) hlm 72-73

<sup>13</sup> Gomes, Foustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:, Andi Offset, 2003), hlm. 159

<sup>14</sup> Simanjuntak, J. Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: FE Universitas Indonesia, 1985), hlm. 49

## 1) Kualitas dan kemampuan

### a) Tingkat pendidikan

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

### b) Motivasi kerja

### c) Etos kerja

### d) Mental dan kemampuan fisik

Kemampuan fisik memerlukan perhatian pengusaha dewasa ini, terutama karena tingkat upah umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan pegawai umumnya sangat terbatas. Terutama untuk pegawai berpenghasilan rendah, usaha-usaha perbaikan penghasilannya akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemudian memungkinkan peningkatan produktivitas kerja mereka.

### e) Latihan

## 2) Sarana pendukung

a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat



keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

b) Menyangkut kesejahteraan pegawai tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

### 3) Supra sarana

Aktivitas perusahaan selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti faktor-faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>15</sup>

#### a) Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan dia untuk bekerja lebih produktif daripada orang lain yang tingkat pendidikannya rendah. Hal ini dikarenakan orang yang berpendidikan tinggi memiliki cakrawala atau pandangan yang lebih luas sehingga mampu untuk bekerja atau mendapatkan lapangan kerja.

---

<sup>15</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 52

#### b) Gizi dan kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidup. Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani atau badan dan rohani atau jiwa akan berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja. Sebaliknya jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi persyaratan gizi, akan menyebabkan pekerja cepat lelah, sehingga produktivitas menjadi menurun atau rendah. Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan sapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### c) Motivasi/kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat

produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

d) Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti:

1. Adanya kesempatan untuk bekerja;
2. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan pekerja (*the right man on the right place*).
3. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih kreatif.

Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya keterampilan yang diterapkan secara terus menerus dapat berkembang. Peningkatan produktivitas dalam masyarakat erat kaitannya dengan upaya perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilannya. Bentuk kesalahan

dalam penempatan itu ada dua jenis dan keduanya merupakan pengangguran terselubung dipandang dari segi produktivitas adalah sebagai berikut:

4. Menempatkan seseorang dalam pekerjaan di luar kemampuannya, baik karena pendidikannya yang terlalu rendah atau karena bidang pendidikan dan pengalaman yang berlainan.
5. Menempatkan seseorang yang pendidikannya cukup tinggi dan pengalamannya cukup banyak dalam pekerjaan yang tidak menuntut persyaratan pendidikan dan pengalaman sebanyak itu.

e) Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif. Manajemen personalia menyangkut soal-soal penggunaan yang optimal dari sumber tenaga kerja manusia dalam organisasi.

f) Kebijaksanaan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan, usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.

### c. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain:<sup>16</sup>

#### 1) *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

#### 2) *Skills*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

#### 3) *Abilities*

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh

---

<sup>16</sup> Teguh, Ambar dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). hlm.200-201

lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

#### 4) *Attitude*

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, *simple*, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

#### 5) *Behaviors*

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara

pengetahuan dan ketrampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Produktivitas kerja ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:<sup>17</sup>

*a) Motivasi*

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran.

*b) Kemampuan*

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh seseorang yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian

---

<sup>17</sup> Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

*c) Ketepatan Penugasan*

Dengan penetapan individu yang tidak sesuai atau tidak tepat, maka kinerja dari individu tersebut tidak akan sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi. Dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

**d. Tinggi Rendahnya Produktivitas**

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu.

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan



terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.<sup>18</sup>

## B. Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan pernah dilakukan antara lain:

1. Fitri Novriani mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada 2010 meneliti dengan judul : Hubungan antara etos kerja dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar, dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru terdapat. Hal ini, ditandai dengan diperolehnya harga  $\phi ( 1 ) 0,678$  lebih besar dari nilai tabel “r” product moment baik pada taraf signifikan 5% yaitu 0,381 maupun taraf signifikan 1% yaitu 0,487 ( $0,381 < 0,678 > 0,487$ ). Dengan demikian, maka ( $H_0$ ) tidak ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru ditolak dan ( $H_a$ ) ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru diterima. Dengan kata lain dapat penulis simpulkan bahwa “terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar”
2. Fitra mahasiswa Jurusan Pendidikan ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada 2010 meneliti dengan judul : Pengaruh

---

<sup>18</sup> Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004), hlm.256.

insentif terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil di SMP Negeri 04 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Berdasarkan rumusan masalah hipotesis dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: bentuk dan jenis insentif yang diterima oleh guru pegawai negeri sipil di SMP Negeri 04 Sei Silam, yaitu berupa gaji pokok, tunjangan istri atau suami, tunjangan anak, tunjangan transportasi, tunjangan fungsional, dan tunjangan beras. Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja guru, penulis menemukan korelasi 0,31. Hal ini terbukti dari hasil analisis statistik dimana  $\phi$  yang berasal dari perubahan terhadap C atau KK lebih kecil dari pada r tabel, pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1% atau data ditulis  $0,55 > 0,31 < 0,684$  dengan demikian tinggi rendahnya insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **C. Konsep Operasional**

Konsep operasional merupakan konsep yang dibuat untuk menjabarkan dan memberikan batasan-batasan terhadap konsep teoretis agar tidak terjadi kesalah pahaman dan sekaligus untuk memudahkan dalam penelitian. Kajian ini berkenaan dengan pengaruh penghargaan terhadap produktifitas kerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi seseorang dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam

kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum.

Indikator-indikator penghargaan guru (variabel x) adalah sebagai berikut:

1. Pemberian gaji setiap awal bulan sesuai dengan jumlah yang menjadi hak nya.
2. Kepuasan guru menerima gaji
3. Adanya gaji guru sesuai dengan tanggung jawab.
4. Ketetapan waktu pemberian gaji.
5. Adanya Insentif dan juga bonus.
6. Bonus ataupun insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab.
7. Puas dengan adanya bonus ataupun insentif.
8. Gaji, bonus ataupun insentif sudah sesuai dengan jawab.
9. Penghargaan dalam bentuk asuransi.
10. Adanya asuransi yang diberikan.
11. Puas dengan program asuransi yang diberikan.
12. Sangat puas dengan program asuransi pada saat ini.
13. Adanya liburan yang diadakan oleh sekolah.
14. Adanya sistem atau mekanisme promosi jabatan.
15. Guru yang berprestasi diberikan sistem promosi jabatan, untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan bidang keahlian.

Produktivitas kerja guru (variabel Y) merupakan merupakan daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang

ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Indikator-indikator produktivitas kerja guru mengajar adalah sebagai berikut:

1. Guru selalu buat RPP.
2. Guru selalu menggunakan RPP dalam mengajar .
3. Guru melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan jam yang ditentukan.
4. Guru selalu membuat kisi-kisi soal ujian.
5. Guru menguasai materi pelajaran dan siswa.
6. Guru mampu menjelaskan materi pelajaran secara bervariasi.
7. Guru mampu menguasai kelas dalam mengajar.
8. Guru mampu menyikapi persoalan siswa yang selalu berubah ubah.
9. Guru mampu menyesuaikan terhadap lingkungan kerja.
10. Guru mampu mengatasi permasalahan yang ada dilingkungan sekolah.
11. Guru menunjukkan sikap kreatif dalam pembelajaran.
12. Guru mampu menunjukkan sikap inovatif.
13. Guru memiliki semangat sebagai pendidik yang profesional.

#### **D. Asumsi Dasar dan Hipotesis**

##### **1. Asumsi Dasar**

- a. Penghargaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru
- b. Persepsi siswa terhadap penghargaan berbeda-beda
- c. Ada kecenderungan penghargaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru.

## **2. Hipotesis**

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap produktifitas kerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap produktifitas kerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi waktu dan tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Singingi yang beralamat di jalan baromban bosu teluk pauh .penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 25 April s/d 27 Mei 2012.

#### **B. Subjek dan Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini yaitu seluruh guru dan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Singingi. Sedangkan yang menjadi objeknya yaitu pemberian penghargaan dan pengaruhnya terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Singingi.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Singingi. yang berjumlah 23 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

1. Kuesioner (angket), yaitu berupa beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan untuk mendapat informasi dari responden yang berhubungan dengan penghargaan dan produktivitas kerja guru.
2. Dokumentasi yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi-dokumentasi yang berhubungan dengan penghargaan dan produktivitas kerja guru.

## **E. Teknik Pengolahan Data**

### 1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.00<sup>1</sup>

### 2. Langkah-Langkah Menganalisis Data

- a. Deskriptif terhadap masing-masing variabel yaitu penghargaan (X) dan variabel produktivitas kerja guru (Y) merupakan langkah awal sebelum melakukan analisis hipotesis. Peneliti dalam hal ini akan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif, kemudian mempresentasikan sebagai berikut:

Angka 0%-20% = sangat lemah

Angka 21%-40% = lemah

Angka 41%-60% = cukup

Angka 61%-80% = kuat

Angka 81%-100% = sangat kuat<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Riduwan, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan. Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 15

- b. Sebelum masuk pada rumus regresi linear sederhana maka dilakukan uji korelasi dengan ketentuan:

Jika probabilitas  $> 0.05$  Ho diterima

Jika probabilitas  $< 0.05$  Ho ditolak

- c. Untuk rumus regresi linear sederhana maka dilakukan uji kelayakan linearitas dengan ketentuan:

Jika probabilitas  $> 0.05$  Ho diterima

Jika probabilitas  $< 0.05$  Ho ditolak

- d. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara penghargaan terhadap produktifitas kerja guru maka data yang akan dianalisa dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisa regresi linear sederhana dengan metode kuadrat terkecil<sup>3</sup>.

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = variabel independent (variabel terikat/dipengaruhi)

X = variabel independent (variabel bebas/ mempengaruhi)

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

Koefesien regresi a dan b untuk regresi linear dapat dihitung dengan rumus :

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm 16

<sup>3</sup> Hartono, *Op.Cit.*, hal.160.



$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

N = Sampel

$\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$  = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$  = Jumlah seluruh skor Y

Regresi Linier Sederhana telah diketahui, maka langkah selanjutnya yaitu mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang juga diperoleh dari program SPSS 16.00, yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel X yang mempunyai pengaruh terhadap naik turunnya variabel Y.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi *Setting* Penelitian**

##### **1. Sejarah Sekolah**

SMP Negeri 2 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi berdiri sejak tahun 1984 dengan luas sekolah adalah 12.500 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 952 m<sup>2</sup>. Kepemilikan tanah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Jenjang akreditasi sekolah ini adalah B dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 201091409002. Saat ini yang menjabat sebagai Kepala Sekolah adalah Bapak Nefriadi, S.Pd.

SMP Negeri 2 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi memiliki visi “Mewujudkan Sekolah yang Unggul Dalam Prestasi, Kreatif, Inovatif, Taqwa dan Berbudaya”. Adapun misi sekolah ini adalah:

- a. Meningkatkan disiplin siswa dalam mengejar prestasi baik akademis maupun non akademis.
- b. Meningkatkan kinerja guru/pegawai sesuai bidang tugas masing-masing.
- c. Menjadikan sekolah sebagai salah satu instansi pengembangan budaya daerah.
- d. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan kondusif

##### **2. Keadaan Guru**

Untuk lebih jelasnya keadaan guru-guru tahun ajaran 2011/2012 dapat dilihat pada tabel 4.1.

**TABEL 4.1**  
**KEADAAN GURU SMP NEGERI 2 PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

<b>NO</b>	<b>Nama Guru</b>	<b>Jabatan</b>
1	Nefriadi, S.Pd	Kepala Sekolah
2	Asmar	Guru Bahasa Inggris
3	Drs. Kasril	Guru IPA Terpadu
4	Asna Murni, S.Pd	BK
5	Yusneli	Guru Bahasa Indonesia
6	Ceni Wilda, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia
7	Yuli Dasmah, S.Pd	Guru IPA Terpadu
8	Misnah, S.Pd	Guru Matematika
9	Lysa Terisna, S.Pd	Guru Penjaskes
10	Arasy Ulwa	Guru IPS
11	Ice Ariani, S.Pd	Guru Matematika
12	Elvan Chandra, S.Sos	Guru PKn
13	Asmarita, S.Ag	Guru PAI
14	Patrius Nopendra, S.Pd	Guru Seni Budaya
15	Nurlela, S.PdI	Guru Budaya Melayu/Keterampilan
16	Yon Faizal, ST	Guru TIK
17	Nurhabiba	Guru PKn
18	Artati Indra, S.PdI	Guru PAI
19	Yusmanidar	Guru PKn
20	Ida Watu, S.PdI	Guru Bahasa Inggris
21	Aryesi Fitri	Guru Seni Budaya
22	Ahmad Tarmizi	Guru Penjaskes
23	Syafrianto	Guru TIK

*Sumber: Kantor TU SMP Negeri 1 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi*

### 3. Keadaan Siswa

Untuk lebih jelas keadaan siswa SMP Negeri 1 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dalam tiga tahun terakhir disajikan pada tabel 4.2 berikut:

**TABEL 4.2**  
**KEADAAN SISWA SMP NEGERI 1 PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Tahun Ajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Total	
	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel
2009/2010	55	2	42	2	67	2	164	6
2010/2011	49	2	54	2	44	2	147	6
2011/2012	38	2	50	2	55	2	143	6

*Sumber: Kantor TU SMP Negeri 1 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi*

### 4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan faktor penting dalam menunjang kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Sarana dan prasarana yang ada di SMP Negeri 1 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada table 4. 3 berikut.

**TABEL 4. 3**  
**SARANA DAN PRASARANA SMP NEGERI 1 PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kelas	10
2	Ruang Perpustakaan	1
3	Laboratorium IPA	1

*Sumber: Kantor TU SMP Negeri 1 Pangean Kabupaten Kuantan Singingi*

## B. Penyajian Data

Penyajian data dalam bab VI ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di sekolah menengah pertama Negeri 2 kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi. Pada pembahasan ini penulis akan mencantumkan data-data primer yang diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada 23 orang guru.

### 1. Data Tentang Penghargaan (X)

Berikut penulis akan menguraikan secara singkat tentang hasil angket dari penghargaan dan jumlah persentasenya.

**TABEL. 4.4**  
**JAWABAN DARI HASIL ANGKET PENGHARGAAN**  
**SMP N 2 KUANTAN SINGINGI TAHUN 2012**

No item	Alternatif jawaban				Jumlah Guru
	SP	P	CP	TP	
	F	F	F	F	
1	0	13	10	0	23
2	4	7	10	2	23
3	6	8	6	3	23
4	4	10	6	3	23
5	5	7	7	4	23
6	2	10	6	5	23
7	4	7	7	5	23
8	5	4	10	4	23
9	2	10	6	5	23
10	1	11	9	2	23
11	4	7	9	3	23
12	3	6	9	5	23
13	3	6	12	2	23
14	2	11	6	4	23
15	5	4	9	5	23
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>121</b>	<b>122</b>	<b>52</b>	<b>354</b>
<b>Jumlah persentase</b>	<b>14.12%</b>	<b>34.18%</b>	<b>34.46%</b>	<b>14.68%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penghargaan yang diterima oleh para guru SMP N 2 Kec. Pangean Kab. Kuantan Singingi dari 23 orang guru/responden, 14.12% menjawab sangat puas, 34.18% menjawab puas, 34.46% menjawab cukup puas, dan 14.68% menjawab tidak puas. Dengan melihat rentangan persentase jawaban angket di atas menunjukkan bahwa penghargaan yang diperoleh guru masih beragam.

## 2. Data Tentang Produktifitas Kerja Guru

Produktifitas kerja guru yang dimaksud di sini adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Berikut penulis akan menguraikan secara singkat tentang hasil angket dari produktivitas kerja guru dan jumlah persentasenya.

**TABEL. 4.5**  
**JAWABAN DARI HASIL ANGKET PRODUKTIVITAS KERJA GURU**  
**SMP N 2 KUANTAN SINGINGI TAHUN 2012**

No item	Alternatif jawaban				Jumlah Guru
	SS	S	CS	TS	
	F	F	F	F	
1	7	9	6	1	23
2	2	10	10	1	23
3	3	9	10	1	23
4	4	11	6	2	23
5	6	9	7	1	23
6	3	11	8	1	23
7	1	10	12	0	23
8	2	8	10	3	23
9	3	10	9	1	23
10	6	8	8	1	23
11	4	8	8	3	23
12	2	11	9	1	23
13	1	8	8	6	23
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>122</b>	<b>111</b>	<b>22</b>	<b>299</b>
<b>Jumlah persentase</b>	<b>14.72%</b>	<b>40.80%</b>	<b>37.12%</b>	<b>7.35%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja guru SMP N 2 Kec. Pangean Kab. Kuantan Singingi dari 23 orang guru/responden, 14.72% menjawab sangat sesuai, 40.80% menjawab sesuai, 37.12% menjawab cukup sesuai, dan 7.35% menjawab tidak sesuai.

### C. Analisis Data

#### 1. Penghargaan

Langkah awal sebelum melihat pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja guru, terlebih dahulu dicari hasil data dari angket dengan cara membuat rekapitulasi hasil angket baik untuk variable X dan variabel Y, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.6**  
**REKAPITULASI DATA PENGHARGAAN (VARIABEL X)**

No item	Alternatif Jawaban							
	SS/SP		S/P		CS/CP		TS/TP	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	13	56.52	10	43.48	0	0.00
2	4	17.39	7	30.43	10	43.48	2	8.70
3	6	26.09	8	34.78	6	26.09	3	13.04
4	4	17.39	10	43.48	6	26.09	3	13.04
5	5	21.74	7	30.43	7	30.43	4	17.39
6	2	8.70	10	43.48	6	26.09	5	21.74
7	4	17.39	7	30.43	7	30.43	5	21.74
8	5	21.74	4	17.39	10	43.48	4	17.39
9	2	8.70	10	43.48	6	26.09	5	21.74
10	1	4.35	11	47.83	9	39.13	2	8.70
11	4	17.39	7	30.43	9	39.13	3	13.04
12	3	13.04	6	26.09	9	39.13	5	21.74
13	3	13.04	6	26.09	12	52.17	2	8.70
14	2	8.70	11	47.83	6	26.09	4	17.39
15	5	21.74	4	17.39	9	39.13	5	21.74
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>14,49</b>	<b>121</b>	<b>35,07</b>	<b>122</b>	<b>35,36</b>	<b>52</b>	<b>15,07</b>

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.6, bahwa penghargaan dapat dilihat dari hasil persentase sebagai berikut:

Angka 0%-20%	= Sangat Lemah
Angka 21%-40%	= Lemah
Angka 41%-60%	= Cukup
Angka 61%-80%	= Kuat
Angka 81%-100%	= Sangat Kuat

Untuk mengetahui penghargaan, maka tiap frekuensi jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Adapun hasil yang diperoleh adalah:

Sangat Setuju/Sangat Puas	: 4 x 50	: 200
Setuju/Puas	: 3 x 121	: 363
Cukup Setuju/Cukup Puas	: 2 x 122	: 244
Tidak Setuju/Tidak Puas	: 1 x 52	: 52

**F : 859**

$$N = 4 \times 15 \times 23$$

$$= 1380$$

F dan N diketahui, maka dicari angka persentasenya dengan rumus sebagai berikut:



$$P = F/N \times 100\%$$

$$P = 859/1380 \times 100\%$$

$$P = 62,25\%$$

Dengan demikian penghargaan yang diberikan kepada guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 62,25% dengan kategori "baik".

## 2. Produktifitas Kerja Guru

**TABEL 4.7**  
**REKAPITULASI DATA PRODUKTIFITAS KERJA GURU**  
**(VARIABEL Y)**

No item	Alternatif Jawaban							
	SS		S		CS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	30.43	9	39.13	6	26.09	1	4.35
2	2	8.70	10	43.48	10	43.48	1	4.35
3	3	13.04	9	39.13	10	43.48	1	4.35
4	4	17.39	11	47.83	6	26.09	2	8.70
5	6	26.09	9	39.13	7	30.43	1	4.35
6	3	13.04	11	47.83	8	34.78	1	4.35
7	1	4.35	10	43.48	12	52.17	0	0.00
8	2	8.70	8	34.78	10	43.48	3	13.04
9	3	13.04	10	43.48	9	39.13	1	4.35
10	6	26.09	8	34.78	8	34.78	1	4.35
11	4	17.39	8	34.78	8	34.78	3	13.04
12	2	8.70	11	47.83	9	39.13	1	4.35
13	1	4.35	8	34.78	8	34.78	6	26.09
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>14,72</b>	<b>122</b>	<b>40,80</b>	<b>111</b>	<b>37,12</b>	<b>22</b>	<b>7,35</b>

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.7, bahwa produktifitas kerja guru dapat dilihat dari hasil persentase sebagai berikut:

Angka 0%-20% = Sangat Lemah

Angka 21%-40% = Lemah

Angka 41%-60% = Cukup

Angka 61%-80% = Kuat

Angka 81%-100% = Sangat Kuat

Untuk mengetahui penghargaan, maka tiap frekuensi jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Adapun hasil yang diperoleh adalah:

Sangat Setuju/Sangat Sesuai : 4 x 44 : 176

Setuju/Sesuai : 3 x 122 : 366

Cukup Setuju/Cukup Sesuai : 2 x 111 : 222

Tidak Setuju/Tidak Sesuai : 1 x 22 : 22

**F : 786**

$N = 4 \times 13 \times 23$

$= 1196$

F dan N diketahui, maka dicari angka persentasenya dengan rumus sebagai berikut:

$P = F/N \times 100\%$

$P = 786/1196 \times 100\%$

**P = 65.72%**

Dengan demikian produktifitas kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sebesar **65.72%** dengan kategori **”baik”**.

### **3. Analisis Pengaruh Penghargaan terhadap Produktifitas Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi**

Analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap produktifitas kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi digunakan teknik regresi linear sederhana dengan metode kuadrat terkecil. Untuk itu dalam mengolah data, digunakan perhitungan manual. Langkah-langkahnya adalah:

#### **a. Uji Korelasi**

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : korelasi yang diteliti tidak menunjukkan arah korelasi yang signifikan.

$H_a$  : korelasi yang diteliti menunjukkan arah korelasi yang signifikan.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas  $> 0.05$   $H_0$  diterima

Jika probabilitas  $< 0.05$   $H_0$  ditolak

Melalui bantuan SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**TABEL 4.8**  
**CORRELATIONS**

		Produktivitas kerja_guru	Penghargaan
Pearson Correlation	produktivitas_kerja_guru	1.000	.526
	Penghargaan	.526	1.000
Sig. (1-tailed)	produktivitas_kerja_guru	.	.005
	Penghargaan	.005	.
N	produktivitas_kerja_guru	23	23
	Penghargaan	23	23

*Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS Versi 16.0*

Dari hasil perhitungan, uji korelasi variabel X dengan variabel Y diperoleh besarnya tingkat probabilitas 0,005, karena probabilitas  $0,005 < 0,05$  maka korelasi yang diteliti menunjukkan arah yang positif dan signifikan ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima). Dengan kata lain semakin tinggi penghargaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

#### **b. Uji Linieritas**

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : distribusi data yang diteliti tidak mengikuti bentuk yang linier

$H_a$  : distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk yang linier

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas  $> 0.05$   $H_0$  diterima

Jika probabilitas  $< 0.05$   $H_0$  ditolak

Melalui bantuan SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**TABEL 4.9**  
**ANALISIS OF VARIANCE (ANOVA)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Frequency	Sig.
1	Regression	199.748	1	199.748	8.040	.001 <sup>a</sup>
	Residual	521.730	21	24.844		
	Total	721.478	22			

a. Predictors: (Constant), penghargaan

b. Dependent Variable: produktivitas\_kerja\_guru

Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS Versi 16.0

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh tingkat probabilitas 0,001, karena probabilitas  $0,001 < 0,05$  maka distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linier ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima). Dengan kata lain model regresi dapat dipakai untuk meramalkan variabel Y.

### c. Menyusun Persamaan Regresi

Untuk lebih jelasnya perhitungan koefisien regresi dengan program komputer SPSS for Windows versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.10**  
**COEFISIEN REGRESI LINEAR**  
**COEFFICIENTS<sup>A</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Table	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>22.317</b>	4.383		5.092	.000
	Penghargaan	<b>.323</b>	.114	.526	2.835	.001

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja\_guru

Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS Versi 16.0

Tabel di atas kolom B pada *constant* (a) adalah **22.317** sedangkan variabel X (b) adalah 0.323 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 22.317 + 0,323X$$

Dari hasil perhitungan yang diperoleh  $b = 0,323$  bertanda positif, ini berarti:

- 1) Apabila variabel X (penghargaan) tetap, maka besarnya variabel Y (produktivitas kerja guru) yaitu 22.317.
- 2) Apabila variabel X (penghargaan) dinaikkan 1 satuan, maka besar variabel Y (produktivitas kerja guru) akan naik sebesar 0,323.

#### d. Pengujian Hipotesis dan Menentukan Koefisien Determinasi

Untuk lebih jelasnya perhitungan koefisien determinasi dengan program komputer SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.11**  
**COEFISIEN DETERMINASI**  
**MODEL SUMMARY<sup>B</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.242	4.98440

a. Predictors: (Constant), penghargaan

b. Dependent Variable: produktivitas\_kerja\_guru

Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS Versi 16.0

Besarnya koefisien korelasi variabel X Terhadap variabel Y adalah 0.526 Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui :

$$Df = N - nr$$

$$Df = 23 - 2$$

$$Df = 21$$

Rt = pada taraf signifikan 5% adalah 0,433

Rt = pada taraf signifikan 1% adalah 0,549

1) Ro (Observasi) : 0,526 bila dibandingkan rtabel pada taraf signifikan 5% ( $0,526 > 0,433$ ) ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

2) Ro (Observasi) : 0,526 bila dibandingkan rtabel pada taraf signifikan 1% ( $0,526 < 0,549$ ) ini berarti  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Koefisien Determinasi (R Square) adalah 0,277. Kontribusi variabel X Terhadap Variabel Y adalah sebesar  $0,277 \times 100\% = 27.7\%$  selebihnya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 72,3%.

#### e. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap produktifitas kerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sebesar **27.7%**. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penghargaan yang diberikan maka semakin tinggi pula produktifitas kerja guru begitu pula sebaliknya, semakin rendah penghargaan yang diberikan maka akan semakin rendah pula produktifitas kerja guru.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa antara penghargaan (X) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan hasil analisis regresi linear sederhana yaitu  $Y = 22.317 + 0,323X$ , yang artinya bahwa setiap kali variabel X bertambah 1, maka rata-rata variabel Y bertambah **0,323** dan bila variabel X tetap, maka variabel Y sebesar **22.317**.

Multiple R dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara variabel X terhadap variabel Y dengan besar multiple R yaitu **52.6% (0,526 X 100%)**. Hal ini berarti produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh penghargaan. Kemudian besar koefisien determinasi adalah **0,277** yang berarti bahwa variabel bebas (penghargaan) terhadap perubahan variabel terikat (produktivitas kerja guru) adalah **27.7%** sedangkan **72.3% (100%-27.7%)** dipengaruhi oleh faktor-faktor selain penghargaan yang diberikan sekolah.

Uji  $r$  menyimpulkan bahwa dalam nilai variabel penghargaan dapat menjelaskan nilai variabel produktivitas kerja guru dapat dilihat dari nilai  $r_o$  (observasi) = 0,526 bila besar dibandingkan  $r_t$  (tabel) pada taraf signifikan 5% ( $0,526 > 0,433$ ) Ini berarti  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Untuk  $r_o$  (observasi) = 0,431 bila besar dibandingkan  $r_t$  (tabel) pada taraf signifikan 1% ( $0,526 <$



0,549) Ini berarti  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di SMA N 2 Kecamatan Pagean Kabupaten Kuantan Singingi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Guru hendaknya dapat menjaga produktifitas kerja dengan baik serta berusaha semaksimal mungkin untuk selalu meningkatkannya agar dapat bermanfaat bagi siswa, bagi diri guru, sekolah dan sebagainya.
2. Pihak sekolah hendaknya dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja guru sehingga produktifitas kerja guru dapat ditingkatkan. Dengan meningkatnya produktifitas kerja guru, maka manfaat yang akan diperoleh bagi siswa, sekolah maupun pihak lain. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk gaji, bonus, liburan, asuransi, kenaikan pangkat dan sebagainya.
3. Kepala sekolah hendaknya dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja guru, sehingga produktivitas kerja guru dapat meningkat.
4. Kepada instansi terkait dalam hal ini Dinas Pendidikan hendaknya memperhatikan kesejahteraan guru agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan sehingga mutu siswa juga akan semakin lebih baik di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*, Jakarta: Gramedia, 2000.
- Ahmad Tohari, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Mandar Maju, 2002.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Erlangga, 2002
- Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Jakarta: Penerbit PT.Prenharindo, 2005
- Gomes, Foustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hartono, *SPSS 16.00 analisis data statistik penelitian*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2008
- Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2006.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Unri Press, 2004.
- James A.F. Stoner, *Manajemen*, Jakarta : Erlangga, 1986
- Kurnia, *Sistem Karir gan Pengembangan Kair di Organisasi Tanpa Batas (Career System and Career Development in The Boundarylees Organisation)*, Usahawan no. 4 Th XXXI April, 2002.
- Mulyadi, John S, *Sistem Perencanaan Pengendalian Management*. Jakarta: Salemba 4, edisi 2, 2001.
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kesembilan, Edisi Ke Ketiga, Jakarta, Ghali Indonesia, 2002
- Riduwan, *Skala Pengukuran.Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, , Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 2004.

Simanjuntak, J. Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE Universitas Indonesia, 1985.

Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia*, Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, 1993.

Teguh, Ambar dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Winarno Surakhmad, *Pengantar Interaksi Mengajar dan Teknik Metodologi Pengajaran*, Bandung :Tarsito, 1982