

The Effect of Motivation and Compensation on the Performance of PAUD Teachers in Tambang District, Kampar Regency

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

Hamsal^{1*}, Nurman², Abdul Razak³

Universitas Islam Riau^{1,2,3}

hamsal@uir.eco.ac.id¹, nurman07@soc.uir.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, on the performance of PAUD teachers in Tambang District, Kampar Regency. The population in this study were all 117 teachers. Data collection techniques by distributing questionnaires to all teachers. The data analysis technique used is descriptive analysis, hypothesis analysis, structural equation analysis and path analysis using smart PLS. The results of this study indicate that motivation and compensation have a positive effect on teacher performance.

keywords: Motivation, Compensation, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, terhadap kinerja guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 117 orang guru. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan angket/kuesioner pada semua guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis hipotesis, analisis persamaan struktural serta analisis jalur menggunakan smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan Dengan adanya penelitian ini guru diharapkan dapat meningkatkan semangat bekerja yang gigih dalam mengajar sebagai penunjang keberhasilan siswa.

kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Pembelajaran merupakan bagian salah satu proses yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia upaya mempersiapkan kematangan secara intelektual dan berakhlak mulia. Pada hakekatnya kedepannya akan terwujud generasi keterampilan hidup (*life skill*) dan berkemajuan dan punya daya saing. Banyak negara di dunia membuat variabel pendidikan sebagai suatu hal yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya manusia yang cerdas serta mampu bersaing dimasa mendatang. Pendidikan yang mampu mendukung pembangunan dimasa mendatang adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik, sehingga peserta didik mampu menghadapi masalah kehidupan yang dihadapi. Konsep pendidikan tersebut akan semakin penting ketika seseorang harus memasuki kehidupan di masyarakat dan dunia kerja, karena mereka harus mampu menerapkan apa yang dipelajari di sekolah untuk menghadapi problema yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari baik yang terjadi saat ini maupun yang akan datang.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Terlebih bagi sebuah lembaga yang menawarkan jasa, dimana sumber daya manusia memegang peranan penting. Dalam hal ini Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menjadi dasar untuk menciptakan generasi yang berkualitas.

Masyarakat sangat mengharapkan adanya pendidikan yang memadai untuk putra-putrinya, Terlebih pada saat mereka masih berada dalam tataran usia dini. PAUD akan menjadi cikal bakal pembentukan karakter bangsa sebagai titik awal dari pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki wawasan, intelektual, kepribadian, tanggung jawab, inovatif, kreatif, proaktif, dan partisipatif serta semangat mandiri. untuk mencapai SDM yang berkualitas, pendidikan awal ini dimulai dari PAUD. Oleh karena itu, kualitas tenaga pendidik dan manajemen dalam lembaga pendidikan PAUD sangat diperlukan, terutama untuk meningkatkan layanan pendidikan anak usia dini sehingga bisa mengembangkan potensinya secara optimal.

Tingkat kompetensi yang tinggi menuntut Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu para guru. Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitik beratkan pada pengembangan pembentukan perilaku atau pembiasaan meliputi perkembangan nilai-nilai agama dan moral, perkembangan sosial emosional dan kemandirian serta pengembangan kemampuan dasar. Perkembangan kedua meliputi perkembangan bahasa, perkembangan kognitif, dan perkembangan fisik motorik. Kegiatan pengembangan suatu aspek dilakukan secara terpadu dengan aspek yang lain dengan menggunakan pendekatan tematik. Dengan pesatnya perkembangan pada seluruh aspek peserta didik, oleh karena itu tugas utama seorang guru disekolah untuk menyediakan berbagai pengalaman belajar yang menuntun peserta didik untuk terus bereksplorasi. Pendekatan pembelajaran terpadu dinilai sesuai untuk digunakan pada anak usia dini karena karakteristik usia PAUD adalah gemar bermain sambil belajar. Disini peranan guru sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan dan tercapainya tujuan sesuai dengan yang ditetapkan.

Pada hakekatnya (Juniarti, Ahyani, & Ardiansyah, 2020) menyatakan Guru adalah salah satu komponen manusiawi yang profesional mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi dalam proses belajar mengajar dalam usaha pembentuk sumber daya manusia yang potensial sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang yang berdaya teknologi informasi. Kedudukan guru tetap tidak dapat digantikan oleh media lain meskipun sekarang ini teknologi komputer berkembang dengan pesat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia. Dengan kata lain, guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi, dan loyalitas pengabdianya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu dihubungkan dengan kinerja para guru. Oleh karena itu, usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan selalu dimulai dari usaha peningkatan kualitas kinerja dari guru.

Rendahnya kinerja guru ditunjukkan dengan berbagai hal salah satu proses peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan akreditasi sekolah. Akreditasi sekolah ini merupakan proses penilaian kelayakan sekolah. SK Mendiknas No. 087/U/2002 tentang Pedoman Akreditasi Sekolah menjelaskan bahwa tujuan akreditasi adalah untuk memperoleh gambaran kinerja dan tingkat kelayakan suatu sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan yang diwujudkan dalam predikat atau status sekolah yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Akreditasi ini merupakan penilaian hasil dan bentuk sertifikasi formal

terhadap kondisi suatu sekolah yang memenuhi standar layanan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Data akreditasi lembaga PAUD se- kabupaten kampar, terlihat bahwa kinerja guru dalam lembaga pendidikan PAUD masih tergolong rendah terlihat dari nilai akreditasi lembaga yang cukup dan terdapat 5 lembaga yang belum akreditasi. Berkaitan dengan kinerja guru, berdasarkan pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap 20 guru PAUD di Kecamatan Tambang, menjelaskan bahwa mereka merasakan kinerja yang menurun di setiap tahunnya. Terutama pada ajaran tahun dalam masa dampak Covid-19 sangat berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Tambang. Selain itu mereka mengungkapkan bahwa kemampuan dalam mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran harian dan mingguan (RPPH dan RPPM) tidak maksimal sehingga suasana pembelajaran menjadi kurang menarik.

(Makhdalena & Post, 2021) menjelaskan seyogyanya seorang guru mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standard yang ditetapkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standard yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya disekolah. Pertama guru harus mempunyai komitmen pada siswa dalam proses pembelajarannya. Kedua, guru harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pembelajaran serta cara mengajarkannya kepada siswa. ketiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui evaluasi. Keempat, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya dan yang terakhir guru seharusnya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Agar tercapainya kinerja guru yang lebih baik dalam lembaga pendidikan maka pemberdayaan dan pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara terus menerus. Hal ini yang membuat pimpinan di setiap Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sadar akan nilai investasi guru sebagai sumber daya manusia, dimana saat ini mengumpulkan guru yang aktif dan memiliki kinerja yang baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Pihak sekolah perlu memotivasi para guru untuk mencapai tujuan secara efektif.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Guru

Manajemen kinerja guru dalam hal ini sekolah sebagai lembaga pendidikan yang merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Kegiatan inti organisasi sekolah adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, serta pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembangunan bangsa. Selanjutnya sekolah juga dipandang sebagai suatu organisasi yang didesain untuk dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat suatu bangsa. (Nanang, 2003) mengatakan salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia serta peningkatan derajat sosial masyarakat bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dikelola, diatur, ditata, dan diberdayakan, agar sekolah dapat menghasilkan produk atau hasil yang berbasis budaya secara optimal

Kinerja (performance) berasal dari kata “kerja” yang artinya prestasi atau pelaksanaan hasil kerja yakni Kinerja dapat dilihat dari output seseorang atau kelompok dalam proses belajar atau kemampuan yang alami atau merupakan suatu prestasi atas hasil pekerjaan guru dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban untuk memajukan bangsa melalui pendidikan (Mariatie, Hasanah, Syarifuddin, Fanggal, & Wardani, 2017). Selain itu (Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja

individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja tenaga pendidik baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. (Rusman, 2013) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Pengertian kinerja dalam konteks penelitian ini adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi atau menilai hasil belajar. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut Suharsaputra (Mujiono, 2010). Ditambahkan oleh (Sri Langgeng Ratnasari, 2020), kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kegiatan yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja seorang guru merupakan unjuk kerja guru dalam menjalankan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Indikator yang diukur adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru menurut (Depdiknas, 2010) dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud dan perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Adapun Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil dari Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya.

Motivasi Kerja

Pendidikan adalah proses belajar mengajar yang dilakukan didalam suatu ruang lingkup baik dalam ruangan maupun diluar ruangan dengan mengembangkan pengetahuan, kreativitas dan karakter didalam proses belajar mengajar. Dalam proses pendidikan, pengajar diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk menghasilkan anak didik yang berkualitas serta mampu beradaptasi di lingkungan. Tenaga pendidik yang berorientasi penentu kualitas sangat dibutuhkan dimana modal dalam pengembangan Sumber Daya Manusia berasal dari ilmu sedangkan untuk mendapatkan ilmu maka tenaga pengajar harus berkompeten agar dapat mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

(Makhdalena & Post, 2021) menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab. Martinis Yamin (Maisah, 2010), mengatakan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi

untuk mencapai tujuan. (Hasibuan, 2015) menyimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja guru adalah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru, sehingga bisa lemah maupun kuat. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja. Guru yang bermotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal.

(Herzberg, 2000) mengembangkan teori yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, *motivasi higiene* atau faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor intrinsik antara lain : pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, keinginan untuk tumbuh. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstrinsik antara lain : Gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal. Selain itu (Uno, 2010) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan yang berupa motif intrinsik dan ekstrinsik.

Dari kedua penjelasan yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor dari luar dan dari dalam serta minat. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi dimana ia bekerja. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Faktor dari luar ini bisa dimanipulasi atau dikendalikan namun tidak dengan faktor dari dalam, karena situasinya terbentuk secara alamiah. Kedua faktor ini harus saling menguatkan satu sama lain, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Selanjutnya dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Komang, 2008), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. (Fathurrohman.Suryana, 2012) menjelaskan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi :

1. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2. Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4. Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Kompensasi

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karenanya kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individual (Hartati, 2005). Organisasi sekolah memiliki sumber daya manusia yakni guru. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompensasi. Malayu (S.P.Hasibuan, 2007) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima tenaga pendidik sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut (Windasari & Yahya, 2019) membuktikan kompensasi guru berpengaruh positif serta Semakin besar atau tinggi kompensasi yang diberikan oleh sekolah terhadap guru maka akan semakin tinggi dan baik pula kualitas kinerja guru. Tingkat kompensasi absolut tenaga pendidik menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila tenaga pendidik memandang kompensasi mereka tidak memadai, hal ini bisa memicu keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

(Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sedangkan (Hariandja, 2005) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Menurut (Simamora, 2014) Variabel kompensasi memiliki empat indikator yaitu:

1. Gaji : Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada tenaga pendidik atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
2. Insentif : Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR) : jenis kompensasi dalam bentuk non financial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas : Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh suatu lembaga atau perusahaan. (Bestari, 2005) menjelaskan tentang macam macam kompensasi yang diberikan pada tenaga pendidik diantaranya :
 1. Kompensasi Finansial langsung (*direct financial compensation*) : Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah bonus, dan komisi.

2. Kompensasi Finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) : Kompensasi ini disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
3. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) : Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Hakekatnya menurut Handoko (Andini, 2006) juga mengemukakan bahwa salah satu tujuan kompensasi adalah mempertahankan tenaga pendidik, bila kompensasi tidak kompetitif, maka akan berimplikasi banyak tenaga pendidik yang akan keluar. Jika para tenaga pendidik diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat negatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan, Serikat Buruh, Produktivitas Kerja Tenaga pendidik, Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Biaya Hidup, Posisi Jabatan Tenaga pendidik, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, Jenis dan Sifat Pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2002) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah Ikatan Kerja Sama, Kepuasan Kerja, Pengadaan Efektif, Motivasi, Stabilitas Tenaga pendidik, Disiplin, Pengaruh Serikat Buruh dan Pengaruh Pemerintah.

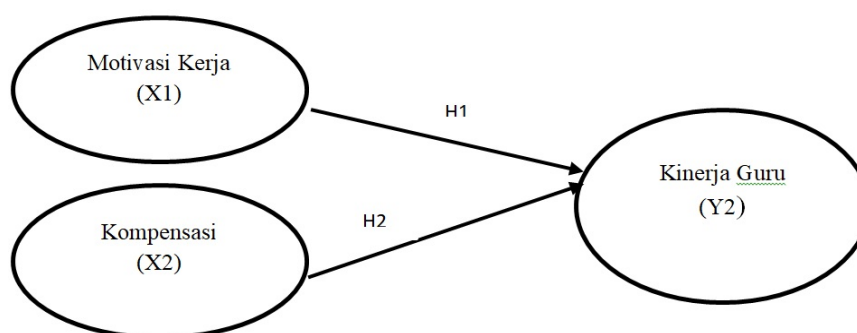
Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. (Hasibuan, 2015) menyimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal salah satunya adalah motivasi kerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru harus didorong oleh motivasi kerja guru yang tinggi baik dari dalam maupun luar guru sehingga membentuk kinerja guru yang optimal. Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru karena semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Adanya motivasi kerja guru yang tinggi maka guru akan selalu berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan sekolah. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru dapat diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

(Simamora, 2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi tenaga pendidik, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Tentunya pegawai berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting untuk mengembangkan karir setiap guru. Kompensasi menggambarkan bagaimana sekolah memberikan kompensasi kepada para guru di sekolah, jika kompensasi yang meliputi pemberian gaji, bonus, insentif maupun tunjangan yang diberikan sekolah cukup besar maka guru akan termotivasi untuk berprestasi dalam menagajar dan stabilitas kerja guru akan lebih baik karena turnover lebih kecil sehingga pemberian kompensasi yang besar diyakini akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru di sekolah.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah PAUD yang berada di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 – Juni 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PAUD di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar yang berjumlah 117 orang guru. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan sampling Sensus dan ukuran sampel yang digunakan ialah sampel jenuh. Dimana sampel yang diambil adalah jumlah dari seluruh populasi yaitu 117 anggota guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui metode penarikan sampel yang digunakan adalah angket (*questionnaire*) dengan klarifikasi skala likert atas tingkat kesetujuan terhadap statement 1 : sangat tidak setuju – 5 : sangat setuju. Untuk keperluan tersebut dibuat pernyataan-pernyataan positif maupun negatif tentang kriteria dan pernyataan motivasi, kompensasi, (variable bebas X1,X2) dan kinerja guru (variabel terikat Y1).

Agar tercapainya tujuan penelitian, peneliti mengumpulkan data primer tersebut dan dilanjutkan dengan melakukan analisis menggunakan perhitungan penggunaan analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk informasi. Data yang diolah menyangkut data objek penulisan yang berhubungan dengan kinerja guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Umum Responden Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis, terlebih dahulu akan di bahas mengenai gambaran responden dalam penelitian ini. Responden adalah guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. dengan sampel berjumlah 117 orang. Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu akan di analisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan status pegawai dan, masa kerja pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	(%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	0	0
	Perempuan	117	100
Jabatan	Kepala Sekolah	23	19.66
	Guru	94	80.34
Pendidikan	SLTA	64	54,70
	D3	7	5,98

Demografi	Kategori	Frekuensi	(%)
Masa Kerja	S1	46	39,32
	1-5 tahun	68	58,12
	6-10 tahun	35	29,91
	11-15 tahun	10	8,55
	15>	4	3,42
Usia	20-29 Tahun	64	54,70
	30-39 Tahun	33	28,21
	40-49 Tahun	17	14,53
	50>	3	2,56
Status	Menikah	79	66,67
	Belum	38	
	Menikah		32,48

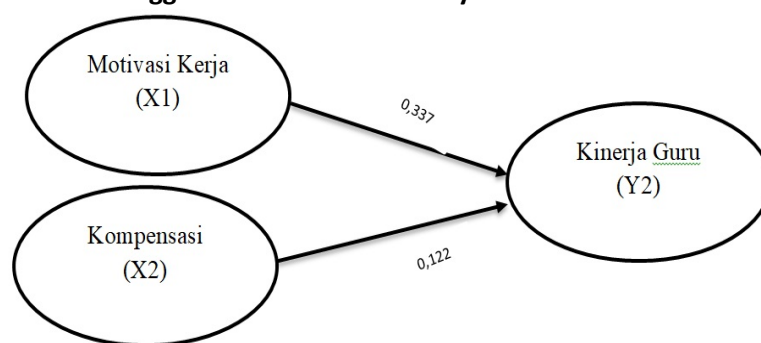
Sumber : Data Olahan 2022

Pada tabel I dapat dijelaskan bahwa antara responden laki-laki dan Perempuan dalam penelitian ini jauh berbeda dimana seluruh responden diisi oleh perempuan yaitu sebanyak 100% atau berjumlah 117 orang. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa minat menjadi guru PAUD dalam dunia pendidikan sampai saat ini masih didominasi oleh kaum perempuan. Sedangkan berdasarkan jabatan dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki jabatan sebagai guru yaitu sebanyak 94 orang atau 80,34% dan selanjutnya jabatan sebagai kepala sekolah sebanyak 23 orang atau 19,66%. Maka tentang karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang paling dominan adalah responden dengan jenjang pendidikan SLTA sebanyak 64 orang atau 54,70% . Kemudian dilanjutkan dengan responden dengan jenjang pendidikan S.1 sebanyak 46 orang atau 39,32%. Dan sisanya adalah responden dengan jenjang pendidikan D.3 sebanyak 7 orang atau sebesar 5,98 % dari total responden. Dalam kondisi ini terlihat banyak guru PAUD yang ditemui belum memperoleh pendidikan tentang anak usia dini secara formal. Kebanyakan para guru mengajar sesuai dengan pengalaman sendiri dan guru lain. Dengan demikian hal ini tentunya menjadi perhatian khusus dari dinas pendidikan dan pemerintah kabupaten dalam hal kesejahteraan tenaga pendidik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

Pada tabel ini terlihat bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 68 orang atau 58,12 %. Pada kelompok responden dengan masa kerja 6-10 Tahun ini sebanyak 35 orang atau 29,91%, selanjutnya responden yang memiliki masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau 8,55% dan responden dengan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,42%. Hal ini menunjukkan guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lama lebih sedikit dibandingkan dengan guru yang baru menekuni dunia PAUD.

Berdasarkan tabel I dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur antara 20 s/d 29 tahun yaitu sebanyak 64 orang atau 54,70% dan selanjutnya berumur 30-39 tahun sebanyak 33 orang atau 28,21%, kemudian dilanjutkan dengan responden yang berumur diatas 40-49 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 14,53%. Sementara responden yang berusia 50> tahun sebanyak 3 orang atau 2,56% dari seluruh responden. Responden sebagian besar didominasi usia-usia yang masih produktif yang dapat di motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya Berdasarkan status dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki status sudah menikah yaitu sebanyak 79 orang atau 66,67% dan selanjutnya responden yang berstatus belum menikah sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 32,48%.

Hasil Analisis Jalur menggunakan Smart PLS Analysis



Gambar 2. Hasil Analisis

Struktur Persamaan

$$Y2 \text{ Kinerja Guru} = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 Y1 + e_1$$

$$\text{Kinerja} = 0,337 * \text{Motivasi} + 0,122 * \text{Kompensasi}$$

Berdasarkan persamaan struktur model dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi

Variabel motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru sebesar 0,337. Apabila motivasi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,337. Semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat kinerja guru.

b. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru sebesar 0,122. Apabila kompensasi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,122. Semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat kinerja guru.

Uji Hipotesis Menggunakan Smart PLS

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, kinerja guru, dari hasil penelitian terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Hipotesis Menggunakan Smart PLS

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi -> Kinerja guru	0,337	1,756	0,080	Signifikan Positif
Kompensasi -> Kinerja guru	0,122	0,975	0,330	Tidak Signifikan

Jika Nilai P Value <0.01***, <0.05**, <0.10*

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji path analysis dengan menggunakan smart PLS variabel motivasi terhadap kinerja guru berdasarkan nilai original Sampel (O) memiliki pengaruh positif sebesar (0,337) dan nilai P-Values (0,080) yang menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,080 atau lebih kecil dari 0,10. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,10 artinya variabel motivasi terhadap kinerja guru signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan hipotesis yang diajukan signifikan. Apabila semakin meningkat motivasi kerja seorang guru maka akan semakin meningkat pula kinerja guru PAUD di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji path analysis dengan menggunakan smart PLS variabel kompensasi terhadap kinerja guru berdasarkan nilai original Sampel (O) memiliki pengaruh positif sebesar (0,122) dan nilai P-Values (0,330) yang menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,330 atau lebih besar dari 0,10. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,10 artinya variabel kompensasi terhadap kinerja guru tidak signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan hipotesis yang diajukan tidak signifikan. Apabila semakin meningkat kompensasi yang diterima seorang guru maka akan semakin meningkat pula kinerja guru PAUD di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan berpengaruh positif dan signifikan. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja guru meningkat. Pengaruh Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan tidak signifikan. Apabila kompensasi yang diberikan tinggi maka kinerja guru akan meningkat.

Saran

Bagi lembaga pendidikan dan sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya pihak sekolah selalu memberikan motivasi secara eksternal yang dapat menunjang semangat mengajar guru disekolah. Selain itu pengadaan pelatihan mengenai kurikulum dan proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara berkala agar meningkatkan kinerja guru dalam mendidik dan menerapkan metode pembelajaran yang lebih menarik dan menyenangkan dalam proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pendidikan sehingga dapat mencetak peserta didik yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan bertanggung jawab. Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal bagi seorang guru dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Allen & Meyer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro
- Arifin. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Ashford, Susan J.Cynthia Lee, & Philip Bobko. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theorfbased Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(4), 803-829.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2009). *Manajemen Strategi Pendidikan Anak Usia Dini PAUD*. Yogyakarta : Diva press.
- Bagus dalam Denny. (2010). Definisi dan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja, *Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen*.

- Basyiruddin Usman. (2002). *Media Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Catur Sulistiyanto. (2013). jurnal penelitian. *Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Locus Of Control Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kabupaten Kudus*.
- Dalton D.R. dan Todor W.D. (1982). Turnover: A Lucrative Hard Dollar Phenomenon. *Academy of Management*, 7 (2), 212–218.
- Danim, Sudarwan. (2010). *Pengantar Kependidikan*. Bandung : Alfabeta
- Deden Makbuloh. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Depdiknas, (2010). *Model Pembelajaran IPS*, Malang : Pusat Kurikulum Baltibang Depdiknas
- Depdiknas. (2007). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- E.Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- E.Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Eithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*
- Fais Satrianegara, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 109-112.
- Fathurrohman, Pupuh dan Suryana Aa. (2012). *Guru professional*. Bandung : PT.Refika
- Aditama Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Greenglass, E. R. (2002). *Chapter 3: Proaktif coping. Dalam E. Frydenberg (Ed.), Beyond Coping: Meeting Goals, Visions and Challenges*. London : Oxford University Press.
- Hamzah B. Uno, M. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Harninda. 2010. *Turnover Intentions: Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover*. diakses dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/08/turnover-intentions-definisiindikasi.html>
- Harnoto, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Prehallindo,
- Harnoto, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Prehallindo.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- Herzberg, F. 2000. *Frederick Herzberg's Motivation And Hygiene Factors*
- Husaini Usman, (2006). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Irwandi. (2002). *Analisis pengaruh atribut-atribut kualitas audit terhadap kepuasan klien (studi empiris pada perusahaan yang terdaftar di bursa EFEK Jakarta)*. SNA 5Semarang.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Makhdalena, R. I., & Post, D. C. (2021). Effects Of Motivation And Compensation On Teacher Performance Smp Negeri Of Kecamatan Enok Indragiri Hilir Regency. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 32–41.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, Fanggal, E., & Wardani, R. R. W. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Dan Kewirausahaan*, 5(3), 101–112.
- Sri Langgeng Ratnasari, D. S. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Bening Prodi Manajemen*, 7(1), 119–125.
- Windasari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188–192. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192>
- Kartino, Kartini. (1985). *Peranan Keluarga Memandu Anak*. Jakarta: Rajawali
- Lekatompessy, J.E. (2003). Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 69–84

- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Makhdalena, R. I., & Post, D. C. (2021). Effects Of Motivation And Compensation On Teacher Performance Smp Negeri Of Kecamatan Enok Indragiri Hilir Regency. *Jurnal Jumped Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 32–41.
- Marjono. (2007). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII SMPN 8 Purworejo. *Tesis Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman*
- Mathis dan Jackson. (2000). *Human resource management 10th editions*. Tomsom south-Western. United States
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke dua. Jakarta : Salemba Empat
- Miner, B John. (2007). *Organizational behavior*, From theory to practice. State University of New York. ISBN-10: 076562184
- Mobley W.H. dalam Harjoyo. (2012). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*
- Mobley WH. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mutiara S. Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah Bandung* : Pustaka Bani Quraisy
- Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2012). *Management*. 11th. Prentice Hall., New Jersey
- Robbins. (2008). *Pelaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Rosita, S. (2008). *ASI untuk Kecerdasan Bayi*. Yogyakarta : Ayyana
- Rusman. (2013). *Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- S.P.Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi aksara
- Sahertian, Piet. (1994). *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sanjaya. W. (2005). *Media Pendidikan Suatu Pengajaran*. Bandung : Pusat Pelayanan dan Pengembangan Pendidikan UPI.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Jakarta : Erlangga,
- Sinem., dan Baris. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Sodikin, Slamet, Sugiri. (2015). *Akuntansi manajemen-sebuah pengantar*. Edisi Kelima. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta : Erlangga
- Sudjana, Nana. (2002). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Suhendi dan Anggara. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Sujiono, Bambang Dan Yuliani Nurani Sujiono. (2005). *Menu Pembelajaran Anak Usia Dini*. Jakarta : Yayasan Citra Pendidikan Indonesia.
- Suparlan (2006). *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta : Hikayat Publishing
- Surya, Mohamad. (2014). *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Tim Mitra Bestari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).
- Wina Sanjaya. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group

- Winda sari, (2012). Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan” Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan. 1(1), 41
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Persada Press.
- Yuyetta.2011. *Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Praktik Perataan Laba*. Jurnal Akuntansi dan Auditing. 8(1).
- Zeffane, R.M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*.