

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MA DDI KANANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nurgina^{*1}, Muhammad Hidayat², Deddy Rahwandi Rahim³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}nurginacada29@gmail.com , ²hidayat2401@yahoo.com , ³deddyrahwandi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi, Disiplin Kerja dan kompensasi secara parsial terhadap Kinerja guru MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah (MA) DDI Kanang Kecamatan Binuang yang berjumlah 31 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel non-probability sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi dengan nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,021 > 1,703$, terdapat pengaruh positif antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi dengan sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,812 > 1,703$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X2 terhadap Y, terdapat pengaruh positif antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru, dengan nilai Sig. Untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,363 > 1,703$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and partial compensation on the performance of MA DDI Kanang teachers in Polewali Mandar Regency. The population in this study were 31 teachers of Madrasah Aliyah (MA) DDI Kanang Binuang District, while the sample used was non-probability sampling.

The results showed that there was a positive influence between motivation, work discipline and compensation with the Sig. For the effect of X1 on Y is $000 < 0.05$ and the value of t count is $9,021 > 1,703$, there is a positive influence between motivation, work discipline and compensation with sig. For the effect of X2 on Y is $001 < 0.05$ and the t value is $3,812 > 1.703$, so it can be concluded that there is an effect of X2 on Y, there is a positive influence between motivation, work discipline and compensation on teacher performance, with the Sig. For the influence of X3 on Y is equal to $000 < 0.05$ and the value of t count is $5.363 > 1.703$ so it can be concluded that there is an influence of X3 on Y.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Compensation And Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan tokoh sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat besar dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dan peningkatan sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, dibutuhkan kinerja yang baik untuk memenuhi tuntutan dalam hal peningkatan sumber daya manusia kearah yang lebih baik.

Salah satu unsur yang memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut yakni tenaga pendidik, dalam hal ini adalah guru (Pramudyo, 2010:1). Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Peran, tugas, dan tanggung jawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak

mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010:2). Untuk mewujudkan hal tersebut, meningkatkan kinerja guru merupakan sesuatu yang dianggap mutlak mengingat keberhasilan pendidikan tidak akan bisa dilepaskan dari kinerja guru itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Guru dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Nasrudin, 2010:237). Melihat posisi guru yang penting dalam pendidikan bangsa tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolok ukur dalam menentukan baik tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya, apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, 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. Kinerja guru merupakan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas tersebut. Tujuan yang mulia ini tampaknya sulit tercapai apabila tenaga pendidik tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya jika tidak disertai dengan keinginan untuk menjalankan kewajiban kerja dengan giat dan tekad yang kuat. Hal lain yang tidak kalah penting yakni kepemimpinan yang suportif, memotivasi, serta bentuk kompensasi yang mendorong semangat kerja. Salah satu tujuan kompensasi yakni untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditargetkan.

Keberhasilan kinerja guru tidak lepas dari motivasi kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, pada dasarnya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Guru juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang layak dan memuaskan dari lembaga pendidikan sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Chukwuma dan Obiefuna (2014) menyatakan motivasi sebagai proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Lebih lanjut, motivasi dianggap sebagai suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi merupakan suatu proses ketika kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

Steers dan Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja seseorang.

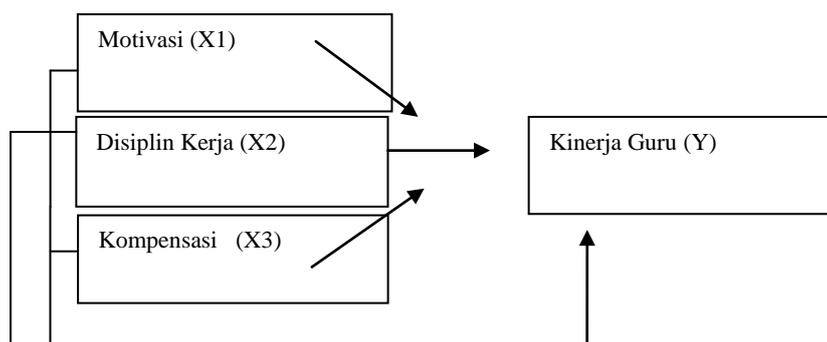
Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima guru dan tenaga kependidikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasinya (Hasibuan dalam Kasenda; 2013). Pendapat tentang kompensasi juga disampaikan oleh Handoko (2014) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga atau organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Yasmin (2010:82), kinerja mengajar guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tugas pokoknya sebagai pengajar.

Gomes dan Larsen dalam Torang (2016) mengungkapkan enam variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu pengetahuan, motivasi, keterampilan, kecakapan, perilaku, dan masa kerja.

Dalam dunia kerja pendidikan tentunya terdapat kompensasi yang memiliki pengaruh parsial dalam meningkatkan kinerja para guru. Poin ini menjadi salah satu landasan seorang guru untuk mereka memiliki motivasi agar senantiasa meningkatkan kualitas dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir yang dapat digambarkan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan wawancara dan pengamatan awal yang telah dilakukan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel motivasi,

disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar.

3. Diduga variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar adalah variabel motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2016:2). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif yang merupakan metode dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Waktu pelaksanaan penelitian ini sejak bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Januari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang berada MA DDI Kanang yang berjumlah 31 orang baik guru tetap maupun guru tidak tetap (Honorar).

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis linier regresi berganda. Yaitu suatu teknik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, (Sugiono,2002:261). Regresi linier berganda digunakan karena terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas X dan variabel terikat Y, lalu akan dihitung atau dicari nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang sudah ada.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer penerapan *aplikasi SPSS IBM 025*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients		Stand ardis ed Coef ficie nts	T	Si g.	95,0% Confidence Interval forB		Correlations			Collinearit y Statistics			
Model	B				Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Zero - order	Parti al	Part	Tole ranc e	VI F	
1	(Consta nt)	3.165	.758		4.174	.000	1.609	4.721					
	Motivas i	.420	.047	.537	9.021	.000	.325	.516	.871	.867	.420	.611	1.637
	Kedisipl inan	.325	.085	.254	3.812	.001	.150	.500	.796	.591	.177	.487	2.053
	Kompen sasi	.205	.038	.341	5.363	.000	.127	.284	.797	.718	.249	.534	1.873

Dari tabel diatas menunjukkan nilai koefisien regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,165 + 0,420X_1 + 0,325X_2 + 0,205X_3$$

Dari formulasi rumus tersebut diatas maka dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,165 menunjukkan jika variabel X_1, X_2 dan X_3 bernilai nol atau konstan maka kinerja guru adalah sebesar 3,165
2. Nilai X_1 sebesar 0,420 menunjukkan jika terjadi kenaikan pada variabel X_1 sebesar satu satuan dan variabel X_2 dan X_3 bersifat konstan maka kenaikan tersebut akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,420
3. Nilai X_2 sebesar 0,325 menunjukkan jika terjadi kenaikan pada variabel X_2 sebesar satu satuan dan variabel X_1 dan X_3 bersifat konstan maka kenaikan tersebut akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,325
4. Nilai X_3 sebesar 0,205 menunjukkan jika terjadi kenaikan pada variabel X_3 sebesar satu satuan dan variabel X_1 dan X_2 bersifat konstan maka kenaikan tersebut akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,205

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X dengan Variabel Y dapat dilakukan dengan melakukan pengujian dengan cara membandingkan antara t tabel dengan t hitung dengan formulasi sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = \text{ADA PENGARUH}$$

$$t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = \text{TIDAK ADA PENGARUH}$$

t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,039 untuk itu pembuktian terkait dengan ada tidaknya pengaruh variabel variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T.Hitung	T.Tabel	Kesimpulan
X1(Motivasi)	9,021	2,039	Berpengaruh
X2(Kedisiplinan)	3,812	2,039	Berpengaruh
X3(Kompensasi)	5,363	2,039	Berpengaruh

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y .

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh (signifikansi) dari variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y maka dapat diketahui dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan nilai tingkat alfa pada penelitian ini dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru karena ditunjukkan nilai sig $0.000 < 0.05$.
- 2) Variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru karena ditunjukkan nilai sig $0.002 < 0.05$.
- 3) Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru karena ditunjukkan nilai sig $0.001 < 0.05$.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.992	3	93.331	145.131	.000 ^b
	Residual	17.363	27	.643		
	Total	297.355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa f hitung dalam penelitian ini adalah sebesar 145,131 sedangkan nilai f tabel dengan dk sebesar 3 berada pada nilai 2,91 dengan demikian nilai f hitung lebih besar dibanding dengan nilai f tabel dengan demikian hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1,X2 dan X3 secara bersama sama terhadap Y.

Nilai signifikansi pengaruh secara simultan berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0.00 lebih kecil daripada 0.05 artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui melalui tabel Model Summary sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.970 ^a	.942	.935	.80192	.942	145.13	3	27	.000	1.548

a. Predictors : (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah 2021

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai R Square yaitu sebesar 0,942 dan dijelaskan besarnya presentasi pengaruh bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R Square. Dari hasil

output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,942, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 94,2%. Dengan demikian masih terdapat 5,8% faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru secara parsial

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru, berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai t hitung dan t table serta membandingkan nilai signifikan α , (0,05) didapatkan hasil t Hitung $>$ t table sebesar t hitung=9,021 sedangkan t table =1,703 dan nilai Sig=0,000 lebih kecil dari nilai Alpha,0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara motivasi dan kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Sedangkan pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai t hitung dan t table serta membandingkan nilai signifikan Alpha (0,05) di dapatkan hasil t hitung $>$ t table sebesar t hitung =3,812 sedangkan t table =1,703 dan nilai sig =0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, hal ini berarti sesuai dengan hipotesis awal bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar. Berdasarkan hasil perhitungan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel serta membandingkan nilai signifikan α (0,05) didapatkan hasil t hitung $>$ t tabel sebesar t hitung= 5,363 sedangkan t tabel=1,703 dan nilai sig,=0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dan kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, hal ini berarti sesuai dengan hipotesis awal bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Dari hasil uji F dengan menggunakan analisis regresi berganda terlihat bahwa hasil F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai F hitung 145,131, sedangkan nilai F tabel adalah sebesar 2,92. nilai sig,=0,00 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel independen secara signifikan. jadi dapat disimpulkan bahwa antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

3. Variabel yang Berpengaruh dominan terhadap kinerja guru

Hipotesis Ketiga yang menyatakan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar adalah variabel motivasi kerja. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas, maka digunakan koefisien Beta setiap variabel yang distandarisasi (standardized coefficient). Berdasarkan hasil table regresi linear Berganda Nilai (β)

terbesar yaitu 9,021 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja.

Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh khairul akhir Lubis (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya bahwa motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari diri sendiri yang divisualisasikan melalui sikap dan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga motivasi menjadi energy untuk seseorang melakukan dan bertindak serta bekerja dengan performa yang terbaik. Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap para guru untuk bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kinerja terbaiknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan secara parsial dari variable motivasi, disiplin kerja kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka kinerja guru semakin baik pula. Sebaliknya Semakin rendah kompensasi maka kinerja guru semakin kurang baik.
2. Ada pengaruh secara simultan dari motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi, disiplin kerja dan kompensasi maka kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar semakin baik. Sebaliknya semakin rendah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru kurang baik.
3. Yang paling dominan antara motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar adalah motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari diri sendiri yang divisualisasikan melalui sikap dan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga motivasi menjadi energy untuk seseorang melakukan dan bertindak serta bekerja dengan performa yang terbaik. Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap para guru untuk bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jokjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Asnawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*, Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)". Yogyakarta: Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hudaibi, QM. 2013. "Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Yayasan Baitussalam". Semarang. Skripsi: Universitas Dian Nuswantoro.
- Kusumaningtyas, I., Suddin, A. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BANK MEGA dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.6. No.2.
- Mangkunegara, Prabu. 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Martinis, Yasmin. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- Miftahun, N., & Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi* 37 (1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Pramudyo, A. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI* Vol.1, No.1.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Saraswati, 2011. "Pengaruh Promosi kesehatan Terhadap Pengetahuan dan Partisipasi Wanita dalam Deteksi Dini Kanker Serviks". Tesis , Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suwatno dan Prisma. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Torang, Dr. Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta
- Utari, Kania Teja., Rasto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manper*. Vol.4, No.2.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), 97-103.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yensy, Astuty Nurul. 2010. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu". Bengkulu. Skripsi: Universitas Bengkulu.