

**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru MI
Kecamatan Penawangan Kabupaten Grobogan**

Styo Budi Utomo, Andri Priadi

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

email : dosen01759@unpam.ac.id , dosen02160@unpam.ac.id

ABSTRAK

Sebuah penelitian dalam jenis penelitian kuantitatif guna mengetahui adanya pengaruh pada sebuah variable motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Guru MI Kec. Penawangan. Obyek penelitian yakni guru MI di kecamatan Penawangan. Adapun metodenya adalah kuantitatif dan sampel sebanyak 32 guru sebagai responden. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan analisis regresi, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian di atas maka terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Adapun hasil pengujian dari variable motivasi sebesar 0,165. Sedangkan variable kompensasi sebesar 0.740. dengan hasil tersebut dapat dikatakan mempunyai pengaruh secara bersama-sama antara X1 dan X2 terhadap Y.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

A research in this type of quantitative research in order to determine the influence of a variable motivation and compensation on Teacher Performance MI Kec. Penawangan. The object of research is MI teachers in Penawangan sub-district. The method is quantitative and a sample of 32 teachers as respondents. In analyzing the data, the researcher used regression analysis, classical assumption test, hypothesis testing and coefficient of determination. From the results of the researchers above, there is an influence of motivation and compensation on performance. The test results of the motivation variable are 0.165. While the compensation variable is 0.740. with these results it can be said that it has a joint influence between X1 and X2 on Y.

Keywords: Motivation, Compensation and Performance

I. Pendahuluan

Semua lembaga pendidikan tak lepas dari peran guru yang memiliki fungsi dan peran yang sangat penting. Semua lembaga pendidikan/sekolah, guru merupakan ujung tombak dalam sebuah proses pembelajaran, dan tenaga

kependidikan bertugas dan berfungsi membantu dalam menyiapkan program-program sekolah serta membantu dalam meningkatkan kualitas dalam mutu pendidikan. Selain itu juga menyiapkan alat pembelajaran guna menjadikan pembelajaran yang aktif dan efektif sehingga guru mampu

memberikan pelayanan pembelajaran kepada semua siswa dengan kriteria kinerja yang baik.

Guru dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila mampu membawa perubahan yang baik terhadap anak didik dan sekolahnya. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari hasil belajar dalam waktu yang telah ditentukan oleh sekolah.

Hasil kinerja seorang guru yang baik dapat dicerminkan apabila hasil dari kinerja seorang guru dapat dihargai secara bijak dan baik oleh pihak sekolah. Guna membantu meningkatkan sebuah kinerja guru suatu lembaga pendidikan salah satunya melalui prestasi baik dalam bentuk barang, apresiasi ataupun dalam berupa uang, ataupun lainnya sesuai dengan kebijakan dari sekolah..

Pemberian kompensasi yang tepat dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. Hal yang wajar setiap lembaga/sekolah memberikan upah/imbalan yang sesuai seperti upah/gaji/kompensasi kepada guru. Gurupun seyogyanya menerima apa yang seharusnya ia dapatkan sebagai hak setelah mengerjakan kewajiban dalam periode tertentu. Begitu sebaliknya haknya untuk mendapatkan haknya berupa kompensasi dari tempat mereka mengajar yang diberikan seyogyanya haruslah sesuai dari kemampuan dan tempat mereka mengajar dan diberikan secara adil dan menyeluruh kepada semua guru baik yang berstatus PNS ataupun honorer serta tenaga pendidik disekolah yang mereka mengabdikan diri. Sehingga apa-apa yang mereka kerjakan baik guru PNS ataupun guru honorer dan para tenaga kependidikan dan lainnya bekerja dengan semangat dan dapat memberikan kontribusi dengan baik dari sebuah pekerjaan untuk sekolah tersebut kemajuan dan perkembangan sekolah itu sendiri.

Kompensasi dalam hal ini mempunyai arti yang cukup luas dan dari

pada hak-hak yang akan diterima dari pemberian honor. Arti dari kata honor lebih khusus konsep finansial, sedangkan kompensasi mencakup finansial maupun nonfinansial. Pengaturan pemberian imbalan bagi *pendidik dan tenaga kependidikan* baik berupa uang (finansial) maupun yang lainnya (nonfinansial).

Kompensasi merupakan faktor terpenting dan menjadi perhatian utama pada semua organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi bersaing untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas dan handal, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Hal ini membuat banyak organisasi mengeluarkan anggaran yang relatif banyak untuk mengembangkan sumber daya manusianya lebih berkompeten sesuai bidangnya.

Kinerja guru adalah sebuah tingkatan dimana guru harus mencapai persyaratan-persyaratan tugas utamanya. Oleh karena itu diharapkan untuk semua guru baik yang berstatus PNS ataupun honorer berhak akan mendapatkan penghasilan yang layak dan baik. Dan kesemuanya itu baik yang berstatus PNS ataupun guru honorer harus memenuhi hak berupa tunjangan yaitu hasil yang diterima biasa dengan ebutan gaji atau upah ataupun tunjangan. Sesuai amanat Pasal 14 Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD).

Pemberian jasa berupa honor/kompensasi yang sesuai hak atas kemampuan untuk membangun produktifitas guru/karyawan dengan tujuan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara baik, dalam waktu yang telah ditetapkan. Dan kesemuanya itu telah tertuang dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 .

Begitu juga dengan motivasi bahwa sebuah motivasi merupakan dasar semua pekerja ataupun pendidik diama

mereka mengabdikan diri juga untuk bekerja demi keluarga. Maka seharusnya kompensasi serta honor dianggap sebagai masalah berat dalam rangka menyiapkan strategi dalam pengelolaan operasional sekolah. Maka dari semua itu seyogyanya sekolah menyeimbangkan antara kompensasi dan semua aspek yang terkandung dalam kompensasi tersebut. Dan diharapkan bagi semua instansi dan lembaga swasta mampu mengelola, mengembangkan suatu system keuangan dalam hal ini disebut sebagai kompensasi dengan tujuan instansi, lembaga, organisasi baik negeri maupun swasta mensejahterakan karyawan yang ada didalamnya. Dengan tidak disadari bahwa organisasi tersebut mampu bersaing dengan lembaga atau organisasi lainnya. Maka akan didapatkan pengelolaan lembaga (pendidikan) yang harus memahami dan mengacu pada sebuah konsep-konsep dalam sebuah organisasi.

Pemberian kompensasi diharapkan mampu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan tentang suatu hal yang harus melakukan suatu usaha untuk menyelesaikan sebuah hasil akhir yang telah dilakukan kewajiban tugas utama pekerjaannya. Arti dan makna sebuah kinerja merupakan bukti meyakinkan pekerjaan utama dengan harapan diberikan sebuah imbalan guna mencukupi kebutuhan keberlangsungan hidup.

Masih banyak guru yang mempunyai penghasilan dibawah UMR (uang minimum regional). Sehingga tidak sedikit ekonomi guru non PNS yang terpuruk.

Dengan fenomena diatas melalui penelitian ini kami mencoba untuk menggali dan mengetahui adanya pengaruh pada motivasi dan kompensasi terhadap kinerja seorang guru.

Dari beberapa identifikasi masalah pada latar belakang diatas, dapat disimpulkan adanya perumusan masalah pada MI sekecamatan Penawangan :

1. Apakah terapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru MI sekecamatan Penawangan masa pandemi?
2. Apakah terapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru MI sekecamatan Penawangan masa pandemi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kompesasi secara simultan terhadap kinerja guru MI Kec. Penawangan?

II. TINJUAN PUSTAKAN

1. Motivasi

Keinginan yang muncul dalam diri seorang akan dapat merubah "mindset" dan menggerakkan anggota badan untuk berbuat suatu yang dianggap menjadi hal positif bagi dirinya. Namun tidak semua keinginan dapat terpenuhi dengan baik sesuai harapan yang mereka inginkan. Hal ini sesuai dengan teori dari yang disampaikan oleh Husaini (2010: 249), menuliskan bahwa motivasi merupakan suatu alasan agar orang (bawahan) mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan demikian motivasi dalam hal ini adalah mengajar bagi seorang guru merupakan rangkaian bentuk daya penggerak ada pada guru menjadi sebab-akibat arah/tujuan, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal mengajar yang dapat dilihat dari;

1) prestasi/juara/konptensi;

2) pengakuan/rekognisi;

3) obyek kerja,

4) tanggungjawab.

a. aspek-aspek motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2005), aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja Aspek (aspek pencapaian tujuan)

- 1) Aspek Pasif (aspek motivasi dalam diri seseorang untuk bergerak/mencapai tujuan)
2. Kompensasi
 - a. Pengertian Kompensasi
Sesuai apa yang ditulis oleh Sunyoto (2013:153) dalam bukunya yang menjelaskan tentang pengertian dari kompensasi. Menurutnya Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai hasil dari melaksanakan pekerjaan dalam organisasi dalam bentuk uang dan lain-lain, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, hari libur, uang saku, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Kompensasi juga disebut dengan imbalan atas suatu pekerjaan seorang karyawan. Yang dimaksud Kompensasi disini sesuatu hak berupa uang atau material/barang yang diterima sepenuhnya oleh guru dari pihak sekolah.

Menurut penulis kompensasi adalah pemberian balas jasa berupa finansial atau lainnya kepada guru atas kinerjanya di sekolah. Adanya kompensasi diharapkan kinerja guru makin ditingkatkan.

- b. Macam-macam Kompensasi :
 - 1) Bersifat finansial yang berupa gaji/upah pokok dan gaji/upah prestasi, dan gaji/upah insentif yang diberikan waktu tertentu.
 - 2) Kompensasi non finansial (berupa barang dan atau lainnya)
Yang dimaksud kompensasi non finansial/tidak berupa uang dapat dijumpai dari sekeliling lingkungan

kerja/sekolah yang yang dinyatakan dengan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja seperti rekan kerja yang dapat diajak kerjasama serta menyenangkan bagi dirinya dan lingkungan kerja, Sedangkan honor bagi guru honorer terdiri dari :

- (1)Gaji pokok. gaji/honor ini diberikan sesuai dengan jumlah jam yang mereka dapatkan yang telah dibagikan oleh tenaga kependidikan sesuai kemampuan/kompetensi guru masing-masing.
- (2)Gaji variabel. Adalah hak selalu diusahakan untuk mendapatkannya sebagai hasil kerja yang diberikan oleh pihak sekolah.
- (3)Tunjangan. Wali kelas merupakan tunjangan dari beban kerja dan tugas tambahan.

3. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2013:7), dalam bukunya tertulis bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap perekonomian. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah dilakukan mereka lakukan. Banyak pakar menjelaskan tentang kinerja yang mempunyai pemahaman yang berbeda namun tetpa satu arti. Yaitu salah satunya yang di paparkan oleh Mangkunegara (2006:67) menuliskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan”.

Kinerja atau *performance* adalah betuk mengenai tingkatan sebuah pencapaian pegawai dalam pelaksanaan suatu program untuk mewujudkan dari sebuah visi, tujuan, sasaran serta ;angkah-langkah yang akan ditempuh (misi) melalui program-program perencanaan yang strategis.

Getteng (2012:9) menuliskan bahwa “Guru merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembelajaran”. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing (ta’lim) mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Menurut Azisah (2104: 13) Guru/pendidik adalah sosok/figur yang dipercaya ucapannya serta ditiru tindakan. Guru/penddidik bukanlah sebatas memberikan materi pelajaran sesuai kurikulum yang dilakukan dengan prose PBM/KBM deiklas tapi juga mendidik, membimbing, menagrahkan dan menuntun serta membantu dalam pembentukan sebuah karakter peserta didik menjadi lebih baik.

Kinerja guru harus berdasarkan semua pengetahuan dan kompetensi serta /kemampuan yang ia miliki dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan hal terpenting yang melaksanakan tugas kerja kemudahan dapat dipertangunjawabkan melali hasl yang nyata baik dari segi

kedisipilanan, inisiatif yang tinggi, dedikasi yang cakup serta komunikasi yang baik.

Dar pemaparan diatas dapat disimpulkn bahwa kinerja seorang guru mampu membimbing, mendidik, mengatur serta melkauakn sejumlah kegiatan opsional yang didasari dengan sebuah kompetensi dan dikerjakan dengan waktu yang ditentukan oleh pihak sekolah.

2. Aspek-aspek Kinerja Guru/Pendidik

Aspek-aspek yang dapat dinilai kinerja seorang guru dalam sekolah, yaitu:

- b. Kemampuan teknik
 - c. Kemampuan
- ### 3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Muchtar (1994:40) Faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, guru merasa kesejahteraan material dan spritual terpenuhi. Adanya kepuasan dalam memenuhi keinginannya maka seseorang akan bekerja dengan efektif dengan penuh semangat.

- a. Motivasi Kinerja Guru, yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan uang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
- c. Etos Kinerja Guru, guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar diataranya mampu menggunakan teknologi sesussai dengan perkemabnagn zaman.

- d. Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
- 1) Lingkungan Sosial-Psikologis,
 - 2) Lingkungan Fisik
- e. Tugas dan Tanggung Jawab Guru:
- 1) Tanggung jawab moral berupa perilaku yang akan dicontoh oleh murid-murid dan warga sekitar
 - 2) Melaksanakan tugas belajar mengajar dikelas dengan penuh tanggungjawab.
 - 3) Membantu dan turut menuskkseskan pembangunan pada lingkungan
 - 4) Tanggung jawab keilmuan abik dalam bentuk pengabdian masyarakat ataupun penelitian.
 - 5) Optimalisasi kelompok kerja guru.
- e. Kedisiplinan

Menurut Gie dalam Saondi dan Suherman (2010:19) dalam bukunya menuliskan bahwa : “Etika Profesi Keguruan, disiplin merupakan suatu keadaan yang tertib di mana setiap orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak sekolah dengan penuh tanggungjawab. Dalam menjaga amanah yang dierkan oleh sekolah kepada guru selaykanya amanah itu akan menjadi sebuah hasil pekerjaan dengan sebutan kinerja guru.

HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui dari pemaparan fenomena diatas diduga :

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja guru MI Kec. Penawangan.

H_a : Diduga ada pengaruh motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja guru MI Kec. Penawangan.

METODE PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian ini pada MI Sekecamatan Penawangan Kab. Grobogan

Dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, peneliti menguji sampel dari populasi, menganalisa data statistik untuk menguji dugaan sementara.

Didalam penelitian ini seluruh subjek atau objek di teliti sehingga dapat disebut sebagai sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2012) Sampel Jenuh adalah teknik yang menjadikan seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini seluruh guru yang mengajar pada MI yang berada diwilayah Kec.Penawangan terdapat 32 (tiga puluh dua) guru yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

Penyekorannya penelitian dan poin dilaksanakan dalam bentuk skala Likert.

Tabel 4
Skala Likert

Alternatif Jawaban	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil nilai uji Reliabilitas variabel Motivasi (X_1) bahwa hasil nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,911 > 0.50$ maka semua indikator dapat dinyatakan *Reliabel*.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	18

Tabel.1 Realibilitas

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas Kompensasi (X_2) terlihat dari table diatas menunjukkan bahwa nilai perhitungan *Cronbach Alpha* sebesar 0.50 yaitu nilainya lebih besar dari pada 0,43. Atau dengan kata lain R hitung lebih besar dari R table. Berdasarkan ketentuan hasil tersebut maka indikator-indikator dalam penelitian ini Reliabel. Dan data diatas layak untuk digunakan dalam pengajuan pernyataan melalui kuesioner.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	18

Tabel. 2 Realibilitas

Dari tabel diatas adalah hasil pengujian reliabilitas Kinerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,941 > 0,50, dari data tersebut dapat dipahami bahwa semua indikator-indikator dalam penelitian ini *Reliabel*.

Dari hasil nilai reliabilitas diatas, dapat disebutkan semua indicator adalah Reliabel. Karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas nilai *Cronbach Alpha* standar sebesar 0,50. Maka hasilnya dapat dinyatakan indicator-indikator dalam variable kuesioner Reliabel

dan kuesioner-kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Hipotesis

Melalui uji atau pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh variabel *independen* (X_1 dan X_2) terhadap variabel *dependen* (Y). Adapun hasil dari pengujian tersebut juga kan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Hasil dari uji T pada dapat memberikan sebuah petunjuk dalam hasil apakah masing-masing variable bebas yaitu (X_1 dan X_2) yang dihitung mempunyai pengaruh secara parsial (masing-masing variable bebas) terhadap variable terikat (Y). Dalam uji penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial tersebut dimaksudkan untuk mampu mengukur dan terdapat pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara parsial terhadap variable kinerja guru MI Kec. Penawangan.

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	36,887	5,215		7,073	,000
	Kompensasi	,740	,111	1,058	6,677	,000
	Motivasi Mengajar	-,165	,119	-,219	-1,384	,177

Tabel. 3 Hasil Uji Signifikan Parsial

Berdasarkan hasil dari sebuah perhitungan melalui uji signifikan secara parsial tabel tertulis bahwa nilai t pada Motivasi (X_1) dengan hasil hitung sebesar 6,677 dengan hasil nilai signifikan sebesar dari 0,000, oleh karenanya hasil nilai

signifikan lebih kecil 0.05, maka hipotesa (H_{a1}) diterima atau terdapat pengaruh.

Berdasarkan dari uji perhitungan hasil uji secara parsial melalau pada tabel diatas, maka hasil diketahui dana dapat disimpulkan bahwa nilai t pada kompensasi (X_2) sebesar 1,384 dengan hasil nilai sangat signifikan dengan hasil sebesar 0,177, karena hasil tersebut nilai signifikan lebih besar 0,05, maka hipotesa (H_{a2}) ditolak.

Berdasarkan hasil diperoleh hasil nilai F sebesar 51,468, dengan hasil dengan nilai signifikan sebesar 0,000. karena hasil nilai signifikan lebih kecil 0,05, maka model layak (*gooness of fit*) dapat diterima. Artinya H_{a2} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi finansial dan variable motivasi mengajar terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, diketahui bahwa dari nilai hasil koefisien Determinasi (*R square*) dengan nilai sebesar 0,765 atau dalam persen 76,5%. Ini menunjukkan 76,5% yaitu kinerja guru yang dapat menjelaskan dari variasi indikator variabel kompensasi berupa finansial dan motivasi mengajar. Sedangkan sisa hasilnya sebesar 23,5% dijelaskan oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti. *Standart Error of estimate* (SEE) sebesar 3,248 dengan kata lain

semakin kecil nilai SEE maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas maka terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Adapun hasil pengujian dari variable motivasi sebesar 0,165. Sedangkan variable kompensasi sebesar 0.740. Dan hasil pengaruh dengan bersamaan antara variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terdapat pengaruh kuta terhadap variabel Kinerja Guru (Y),

Saran

Dari hasil simpulan maka dapat dikaetahui terdapat kekurangan penelitian ini dan diharapkan lebih baik . oleh karena itu disarankan bagi:

1. Peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian yang sama kami sarankan melakukan mengarah kepada budaya organisasi.
2. Kepala Sekolah/Pimpinan sekolah agar mampu selalu memberikan apresiasi kepada pendidik/guru yang berprestasi dan bertindak adil dalam memberikan kompensasi kepada semua pendidik/guru yang dipimpinya agar selalu termotivasi dalam peningkatan kinerjanya.
3. Guru sebaiknya selalu melakukan pengembangan kompetensi diri dan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya untuk menjadi guru yang profesional dan

proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Avisha, “Aspek Perencanaan Dalam Proses Pembelajaran”,
Abiavisha.blogspot.Com, 11 Mei 2017.
<http://www.Abiavisha.blogspot.com/>
- Azisah, Siti. *Guru dan pengembangan Kurikulum Berkarakter*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Getteng, Abd. Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika*. Cet. VIII; Yogyakarta: Penerbit Graha Guru, 2012.
- Hendrawan Supratikno, dkk., *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersain*, Edisi I (Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)
- Ismail, Muhammad Ilyas. *Guru Sebuah Identitas*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Ma'mun Zahrudin, “Evaluasi Pembelajaran”,
Evaluasi Pembelajaran elgazy.blogspot.Com, 26 februari 2016.
[http://www.Evaluasi Pembelajaran elgazy.blogspot.com/](http://www.EvaluasiPembelajaran elgazy.blogspot.com/)
- Mangkunegara Anwar Prabu (2006),
<https://materibelajar.co.id/pengetahuan-kinerja-menurut-para-ahli/>
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Muchtar, Buchari. *Pendidikan Dalam Pembangunan*, Cet. I; Yogyakarta: PT.Tiara Wacana, 1994.
- Novan, “ Kompensasi Bagi Guru Non PNS”,
Novanardy.blogspot.Com, 17 Maret 2010
- Padil, Abbas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Alauddin University
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*, Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Satrianegara, Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Satrianegara, Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT Refika Aditama, 2010
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-16, Alfabeta Bandung, 2010
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II; Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Supardi, *Kinerja Guru, Edisi I*, Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)
- Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ke tujuh Jilid 2, Erlangga, Glora Aksara Pratama, IKAPI Jakarta, 2009
- Susanto, Hary. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan”, *Jurnal Pendidikan 2*, no. 2 .2012