

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi teori

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Sifat profesional dapat ditampilkan melalui perbuatan, bukan dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Lebih lanjut Danim mendefinisikan profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus serta mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.¹⁴

Kunandar menyatakan bahwa profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Sedangkan profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.¹⁵ Tafsir dalam Uno dan Lamatenggo menjelaskan bahwa profesionalisme berarti suatu paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional yang menggunakan teknik dan prosedur yang

¹⁴ Danim, Sudarwan, 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Jakarta: CV. Pustaka Setia, hlm. 280

¹⁵ Kunandar. 2011, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm. 46

berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian digunakan demi kemaslahatan orang lain.¹⁶

Suyanto dan Jihad mendefinisikan profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Dalam konteks guru makna profesionalisme sangat penting karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan siswa, yang tidak hanya memberi manfaat kepada siswa namun juga bagi orangtua, masyarakat dan institusi sekolah itu sendiri.¹⁷

Uno dan Lamatenggo merujuk pendapat Maister yang menjelaskan bahwa yang menekankan profesionalisme bukan hanya sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen, tetapi profesionalisme merupakan suatu sikap. *“The opposite of the world professional is not unprofessional, but rather technician”*. Artinya lawan kata profesional bukan unprofessional, melainkan *technician* (teknisi). *“A real professional is a technician who cares”*, artinya seorang profesional adalah seorang teknisi yang peduli. Profesionalisme sejati mengisyaratkan suatu kebanggaan pada pekerjaan, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan klien, dan keinginan tulus untuk membantu.¹⁸

¹⁶ Uno, Hamzah B dan Lamatenggo N., 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 147

¹⁷ Suyanto dan Jihad, Asep, 2013, *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Esensi, hlm. 21

¹⁸ Uno, Hamzah B dan Lamatenggo N., 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 149

Surya berpendapat bahwa perwujudan dari profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental dalam yang senantiasa mendorong seorang guru untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional. Profesionalisme merupakan motivasi intrinsik dari seorang guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya kearah perwujudan profesional. Profesionalisme guru mempunyai makna penting karena, (a) profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum, (b) profesionalisme merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan, (c) profesionalisme memberikan kemungkinan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya. Guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmen terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi dalam melayani kebutuhan pendidikan siswa¹⁹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah sikap mental dan komitmen seorang guru untuk meningkatkan, mengembangkan strategi-strategi serta kemampuan dalam menjalankan aktivitas dan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar yang berpijak pada landasan intelektual yang menjadi mata pencaharian serta dapat digunakan untuk kemaslahatan dalam dunia pendidikan.

a) Prinsip Profesionalisme Guru

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “ kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi

¹⁹ Surya, Mohamad. *Percikan Perjuangan Guru*. (Semarang: CV Aneka Ilmu, 2003), hlm. 32

kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh dari pendidikan profesi”

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. kompetensi profesional

kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

d. kompetensi sosial

kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Andreas dalam Uno dan Lamatenggo menyatakan terdapat empat atribut yang dianggap dapat mewakili sikap profesionalisme, yaitu: (a) keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis; (b) pemberian jasa dan pelayanan yang altruis, artinya lebih

berorientasi kepada keinginan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi; (c) adanya pengawasan ketat atas perilaku pekerja melalui kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan; dan (d) suatu sistem balas jasa, berupa uang promosi, jabatan, dan kehormatan yang merupakan lambang prestasi kerja.²⁰

Menurut Sumardi dalam Mujtahid bahwa profesionalisme memiliki lima prinsip atau muatan pokok yaitu:

- a) Afiliasi komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal atau kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
- b) Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.
- c) Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan tetap untuk melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik dipandang berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.
- d) Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik dari masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.²¹

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa prinsip profesionalisme tercermin pada guru yang memiliki bakat, minat disertai kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang tugas, bertanggungjawab, berdedikasi, serta mandiri terhadap tugas yang

²⁰ Uno, Hamzah B dan Lamatenggo N., 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 150

²¹ Mujtahid, 2009, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN-Malang Press.2009, hlm. 31

diembannya, memperoleh penghasilan yang sesuai, kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme berkelanjutan, mendapatkan jaminan perlindungan hukum serta memiliki organisasi profesi.

b) Karakteristik Profesionalisme Guru

Menurut Barnawi dan Arifin karakteristik utama profesionalisme guru terletak pada kesadarannya sebagai manusia. Kesadaran diri yang tinggi tersebut akan mendorong seseorang bergerak menuju kualitas profesionalisme melalui sikap-sikap berikut:

- a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. Sebuah tekad yang didasari kesadaran merasa kurang memenuhi harapan, yang ditindak lanjuti dengan gerakan nyata dalam mengupayakan diri untuk selalu seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b) Meningkatkan dan memelihara citra profesi. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudan dilakukan melalui berbagai cara melalui penampilan, cara bicara, penggunaan bahasa, postur, sikap hidup sehari-hari, hubungan antar pribadi, dan sebagainya.
- c) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya. Guru diharapkan selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat dimanfaatkan antara lain mengikuti kegiatan ilmiah seperti lokakarya, seminar, dan sebagainya, mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan, melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, menelaah kepustakaan, membuat karya ilmiah, serta memasuki organisasi profesi.
- d) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. Keberanian untuk selalu tampil prima dan mampu menunjukkan hasil karya yang dapat dijadikan panduan, baik bagi dirinya maupun bagi peserta didik. Mampu menciptakan inovasi-inovasi yang menumbuhkan bakat dan kreatifitas peserta didik.
- e) Memiliki kebanggaan dalam profesinya. Para guru mempunyai rasa bangga dan percaya diri akan profesinya dan ditunjukkan dengan penghargaan dimasa lalu, berdedikasi tinggi terhadap tugas-tugasnya

sekarang, dan meyakini akan potensi dirinya bagi perkembangan dimasa depan.²²

Anwar Jasin dalam Mujtahid menyatakan bahwa sikap profesionalisme mencerminkan empat ciri mendasar sebagai berikut: (a) tingkat pendidikan spesialisasinya menuntut seseorang melaksanakan jabatan/pekerjaan dengan penuh kapabilitas, kemandirian dalam mengambil keputusan (*independent judgement*), mahir dan terampil dalam mengerjakan tugasnya; (b) motif dan tujuan utama seseorang memilih jabatan/pekerjaan itu adalah pengabdian kepada kemanusiaan, bukan imbalan kebendaan (bayaran) sebagai tugas utama; (c) terdapat kode etik jabatan yang secara sukarela diterima menjadi pedoman perilaku dan tindakan kelompok profesional yang bersangkutan. Kode etik tersebut menjadi standar perilaku pekerjaannya; (d) terdapat kesetiakawanan seprofesi yang diwujudkan dengan saling menjalin kerjasama dan tolong menolong antar anggota dalam suatu komunitas tertentu.²³

Westby dan Gibson dalam Suyanto dan Jihad merumuskan bahwa ciri-ciri profesionalisme dibidang kependidikan adalah: (a) memiliki kualitas layanan yang diakui oleh masyarakat; (b) memiliki sekumpulan bidang ilmu pengetahuan sebagai landasan dari sejumlah teknik dan prosedur yang unik dalam melakukan layanan profesinya; (c) memerlukan persiapan yang sengaja dan sistematis, sebelum orang itu dapat melaksanakan pekerjaan profesional dalam bidang pendidikan; (d) memiliki mekanisme untuk melakukan seleksi sehingga orang yang

²² Barnawi dan Arifin M, 2014, *Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, hlm. 17

²³ Mujtahid, 2009 *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN-Malang Press, hlm. 7

memiliki kompetensi saja yang bisa masuk ke profesi bidang pendidikan;
(e) memiliki organisasi profesi untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.²⁴

Sementara Agung dalam Suyanto dan Jihad menyatakan bahwa untuk melihat lebih jauh profesionalisme guru, dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengajarkannya.
- b. Senang memasuki organisasi keguruan. Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi profesi tersebut.
- c. Memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai. Keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menepuh pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan.
- d. Melaksanakan kode etik guru. Sebagai jabatan profesional, guru dituntut memiliki kode etik yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat.
- e. Memiliki mandiri dan rasa tanggungjawab. Mandiri yang dimaksud adalah mampu mengatur diri sendiri. Guru harus mempunyai sikap mandiri dalam mengambil keputusan sendiri dan dapat mempertanggungjawabkan keputusan yang dipilihnya.
- f. Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai tenaga pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan dan dituntut memiliki pengabdian yang tinggi kepada masyarakat, khususnya dalam membelajarkan anak didik.
- g. Bekerja atas panggilan hati nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat, hendaknya didasari atas dorongan atau

²⁴ Suyanto dan Jihad, Asep, 2013 *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Esensi, hlm. 23

panggilan hati nurani sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas mencerdaskan anak didik.²⁵

Dari berbagai pendapat tersebut disimpulkan bahwa karakteristik profesionalisme guru adalah mempunyai kemampuan intelektual yang didapat lewat jalur pendidikan, memperbaiki kualitas ilmu pengetahuan dan keterampilan dengan terus belajar, memiliki pengabdian tinggi, bertanggung jawab terkait dengan pekerjaan, serta berpedoman pada kode etik guru.

c) Usaha Peningkatan Profesionalisme Guru

Peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya ditentukan oleh guru sendiri. Upaya seorang guru untuk meningkatkan profesionalisme antara lain dengan cara: (a) memahami tuntutan standar profesi yang ada; (b) mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan; (c) membangun hubungan kerja yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi; (d) mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan mutu tinggi kepada siswa; (e) mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi sehingga metode pembelajaran terus diperbaharui.²⁶

Sejalan dengan pendapat di atas Purwanto dalam Barnawi dan Arifin menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalismenya seorang guru harus selalu berusaha untuk melakukan lima hal, yakni:

²⁵ Suyanto dan Jihad, Asep, 2013, *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi, hlm. 36

²⁶ Ibid, hlm, 32

- a. Memahami tuntutan standar profesi yang ada. Salah satu caranya adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru dibidangnya.
- b. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui *in-service training* dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.
- c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi. Dapat dilakukan dengan membina jaringan kerja atau *networking*. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh rekan sejawatnya yang sukses. Sehingga bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui *networking* ini guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi dibidang profesinya.
- d. Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen. Pelayanan dibidang pendidikan termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.
- e. Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuan mengelola pembelajaran. Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, computer (*hard technologies*) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi (*soft technologies*).

Professionalisme seorang guru diwujudkan melalui pengembangan profesi berbasis guru. Guru memiliki tekad yang kuat untuk mengembangkan profesinya secara mandiri dengan berbagai bentuk diantaranya: giat melakukan penelitian dan pelatihan, rajin menulis karya ilmiah, dan aktif mengikuti kegiatan seminar. Peningkatan kualitas kerja tersebut dilakukan atas dasar keinginan internal yang datang dari dalam diri sendiri. Guru tidak memiliki rasa keterpaksaan untuk menjadi seorang

yang profesional tetapi justru menjadikan hal tersebut sebagai kebutuhan hidup yang harus terpenuhi.²⁷

Berdasarkan berbagai teori dan konsep yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah sikap mental dan komitmen seorang guru untuk meningkatkan, mengembangkan strategi-strategi serta kemampuan dalam menjalankan aktivitas dan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar, memiliki bakat, minat disertai kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang tugas, memperbaiki kualitas ilmu pengetahuan dan keterampilan dengan terus belajar, bertanggungjawab, berdedikasi, dan mandiri terhadap tugas yang diembannya, berpedoman pada kode etik guru serta memiliki organisasi profesi yang dapat digunakan untuk kemaslahatan dalam dunia pendidikan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme guru yaitu:

1. Memiliki ketrampilan mengajar yang baik. meliputi: memilih model, strategi, dan metode pembelajaran.
2. Memiliki wawasan yang luas meliputi: penguasaan materi, informasi yang akurat, berkembang mengikuti perkembangan jaman.
3. Menjadi teladan yang baik dan memiliki kepribadian yang baik meliputi: pemaaf, bertingkah laku baik, berakhlak baik dan beragama yang baik.

2. Pengertian Kompensasi

Hasibuan merujuk pendapat Werther dan Davis yang menyatakan *Compensation is what employee receive in exchange of their work.*

²⁷ Barnawi dan Arifin M, 2014, *Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, hlm. 19

Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja diterima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam maupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.²⁸

Simamora menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian dalam sebuah organisasi.²⁹

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu yang berupa pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar pengusaha).³⁰

Sunyoto mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.³¹ Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan Nurjaman yang berpendapat

²⁸ Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, hlm. 119

²⁹ Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, hlm. 540

³⁰ Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh*, Jakarta: PT Indeks, hlm.46

³¹ Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner, Proses Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Jakarta: PT Buku Seru, hlm. 29

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen personalia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.³²

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran, imbalan, penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada seseorang sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan berupa, uang, barang, fasilitas baik langsung maupun tidak langsung. Sedangkan kompensasi kepada guru dapat diartikan pembayaran, imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan kepada guru, sebagai balas jasa atas kinerja guru. Wujudnya berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok, pemberian tunjangan dan pembayaran insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa kesejahteraan guru diluar gaji, yang diterima oleh guru.

a. Tujuan Kompensasi

Simamora menyatakan tujuan dalam kompensasi adalah untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan yang cakap serta memikat dan

³² Nurjaman, Kadar, 2014, *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 180

mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten.³³ Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin bahwa tujuan dalam pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas.³⁴ Dijelaskan juga oleh Katz dalam Seyfarth yang menyatakan bahwa kompensasi yang direncanakan dengan baik akan menarik dan menahan anggotanya, memelihara komitmen, memotivasi anggota untuk melaksanakan peran dan tugasnya sesuai perilaku masing-masing.³⁵

Menurut Hasibuan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: (a) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati; (b) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya; (c) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah; (d) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya; (e) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas

³³ Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, hlm. 548

³⁴ Moorhead dan Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, hlm. 158

³⁵ Seyfarth, John T., 2002, *Human Resources Management for Effective Schools*, Boston: Allyn and Bacon, hlm. 164-165

karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil; (f) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.³⁶

Sedarmayanti berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah membantu organisasi dalam menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, menegendalikan biaya serta memenuhi peraturan.³⁷ Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- a. Menghargai prestasi kerja, kompensasi yang memadai akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- b. Menjamin keadilan, akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan karyawan, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu, menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya, mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

³⁶ Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, hlm. 121

³⁷ Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, hlm. 239

f. Memenuhi peraturan-peraturan, suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik yang merupakan tuntutan dari pemerintah.³⁸

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan tujuan pemberian kompensasi kepada guru adalah untuk menarik, menghargai, menjamin, mempertahankan dan memotivasi guru agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya melalui pemenuhan kebutuhan hidupnya.

b. Asas- asas dalam Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku, agar dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.³⁹ Asas dalam kompensasi tersebut adalah: (a) Asas adil, besarnya kompensasi yang harus dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi; (b) Asas layak dan wajar, kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Asas kompensasi menurut Casio dalam Nurjaman adalah: (a) Memenuhi kebutuhan dasar; (b) Mempertimbangkan keadilan eksternal, mengacu pada bagaimana rata-rata gaji di tempat lain; (c) Mempertimbangkan keadilan internal, seberapa adil tingkat pembayaran

³⁸ Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm.188

³⁹ Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, hlm.122

gaji bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama dan (d) pemberian disesuaikan dengan kebutuhan individu.⁴⁰

Pemberian kompensasi agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran serta kesetaraan, perlu selalu diperhatikan bahwa sistem imbalan itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.⁴¹

- a. Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor pengikat dalam organisasi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa apabila jumlah imbalan yang diperolehnya lebih rendah dari imbalan yang diterimanya oleh rekan-rekan yang lain, godaan untuk berhenti dapat menjadi lebih kuat. Sistem kompensasi harus memperhitungkan berbagai sistem kompensasi yang berlaku di organisasi-organisasi lain.
- c. Sistem imbalan yang mengandung prinsip keadilan. Untuk kepentingan pengembangan dan penerapan sistem imbalan yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah bahwa secara internal para pegawai melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama pula dengan berbagai pertimbangan. Disamping itu berbagai faktor eksternal harus juga mendapat perhatian. Misalnya tingkat upah dan gaji yang berlaku di organisasi-organisasi yang bergerak dalam kegiatan sejenis dengan organisasi yang bersangkutan tidak bisa diabaikan.
- d. Menghargai perilaku positif. Sistem kompensasi harus mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar kejujuran, ketekunan, dan lain sebagainya.
- e. Pengendalian pembiayaan. Sistem imbalan harus mampu berfungsi sebagai alat pengendali biaya dikaitkan dengan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

⁴⁰ Nurjaman, Kadar, 2014, *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 187

⁴¹ Siagian, Sondang P., 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm.254

- f. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Pemerintah harus selalu berusaha menjamin agar tenaga kerja mendapat perlakuan yang baik dari organisasi tempat mereka berkarya.
- g. Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna. Sistem kompensasi harus dibuat sedemikian rupa, sehingga mudah diterapkan dalam praktek.⁴²

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa asas dan prinsip dalam kompensasi adalah adanya keadilan baik eksternal maupun internal. mempunyai daya tarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, layak dan wajar serta memenuhi kebutuhan dasar.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Simamora membedakan kompensasi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan lain.⁴³ menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji insentif, komisi dan bonus.⁴⁴ Menurut Umar dalam Nurjaman menyatakan bahwa kompensasi langsung adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus,

⁴² Siagian, Sondang P., 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm.254- 255

⁴³ Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN, hlm. 541

⁴⁴ Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh,* Jakarta: PT Indeks, hlm. 96

premi, pengobatan asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh perusahaan.⁴⁵

Bentuk-bentuk kompensasi langsung diantaranya adalah (1) Gaji, gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali); (2) Tunjangan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, contohnya tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.⁴⁶ (3) Insentif, upah insentif sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya berada di atas prestasi standar. Manulang dalam Nurjaman berpendapat bahwa Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan. Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan diberikan kepada pegawai yang berprestasi sebagai upaya memotivasi pegawai yang berprestasi tetap bekerja diperusahaan; (4) Bonus, bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Pemberian bonus kepada pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai.⁴⁷

2. Kompensasi Tidak Langsung

Sunyoto menyatakan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini

⁴⁵ Nurjaman, Kadar, 2014 *Manajemen Personalialia*, Bandung: Pustaka Setia, hlm.193

⁴⁶ Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 184

⁴⁷ Nurjaman, Kadar, 2014, *Manajemen Personalialia*, Bandung: Pustaka Setia, hlm.194

dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang panjang.⁴⁸ Menurut Moorhead dan Griffin kompensasi tidak langsung mencakup beberapa hal yaitu:

- i. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.
Baik pada pekerjaan, maupun yang tidak pada pekerjaan. Waktu bebas pada pekerjaan termasuk makan siang, istirahat, waktu minum kopi, waktu membersihkan diri atau bersiap-siap. Waktu yang tidak bekerja diluar pekerjaan termasuk liburan, cuti sakit, hari besar dan hari pribadi.
- ii. Kontribusi jaminan sosial.
Pemberi kerja mengontribusikan sebagian dari uang yang dibayarkan kedalam sistem yang dibentuk di bawah Undang-undang Kontribusi Asuransi Federal. Karyawan membayar separuhnya lagi.
- iii. Kompensasi pengangguran.
Orang-orang yang kehilangan pekerjaan mereka atau diberhentikan sementara waktu memperoleh persentase dari upah mereka dari program sejenis asuransi.
- iv. Tunjangan cacat dan kompensasi pekerja.
Pemberi kerja mengontribusikan dana untuk membantu pekerja yang tidak dapat bekerja karena luka-luka pekerjaan atau penyakit.
- v. Program asuransi kerja dan kesehatan.
Sebagian besar organisasi menawarkan asuransi dengan biaya jauh lebih murah dari apa yang bersedia dibayar individu untuk mendapatkan asuransi pribadi.

⁴⁸ Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner, Proses Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Jakarta: PT Buku Seru, hlm. 31

- vi. Rencana pensiun atau berhenti kerja.
Sebagian besar organisasi menawarkan rencana untuk memberikan penghasilan tambahan kepada karyawan setelah mereka berhenti bekerja.⁴⁹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi ada dua yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari; gaji; tunjangan; insentif; bonus. Serta kompensasi tidak langsung yang terdiri dari; pembayaran untuk waktu tidak bekerja; kontribusi jaminan sosial; kompensasi pengangguran; tunjangan cacat; program kesehatan dan keselamatan kerja; rencana pensiun atau berhenti kerja.

Berdasarkan berbagai teori dan konsep yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan kompensasi diartikan sebagai pembayaran, imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan kepada guru, sebagai balas jasa atas kinerja guru dengan tujuan untuk menarik, menghargai, menjamin, mempertahankan dan memotivasi guru agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran dan tugas yang menjadi tanggungjawabnya melalui pemenuhan kebutuhan hidupnya yang wujudnya berupa kompensasi langsung dan tidak langsung.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

⁴⁹ Moorhead dan Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, hlm. 160

1. Kompensasi langsung yang diterima oleh guru dalam bentuk gaji yang adil, tunjangan yang memadai, insentif yang memadai.
2. Kompensasi tidak langsung diberikan pada guru dalam bentuk bayaran diluar jam kerja yang memadai, program kesehatan dan keselamatan kerja, dan fasilitas yang memadai.

3. Pengertian Motivasi Kerja

Luthans berpendapat motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya yang menggerakkan. Motivasi sebagai suatu proses didalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan.⁵⁰ Robbins mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Ada tiga kunci dalam motivasi menurut Robbins yaitu intensitas, tujuan dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa besarnya seseorang berusaha. Namun intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan jika tidak diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Ketekunan berkaitan dengan berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Orang yang termotivasi akan bertahan cukup lama pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan.⁵¹

Gibson, Ivancevich, Donnelly mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.⁵² Sedangkan Sedarmayanti berpendapat bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah

⁵⁰ Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, hlm.

⁵¹ Robbins, Stephen P, 2015, *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media, hlm.127

⁵² Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly, James H, 1985, *Organisasi: Perilaku. Struktur, Proses*, Jakarta: Penerbit Erlangga, hlm. 93

tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan tujuan dimaksud. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.⁵³

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi berkaitan dengan kekuatan yang mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Motivasi merupakan respon dari aksi, yaitu tujuan. Motivasi muncul karena dorongan. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda cenderung beragam dalam bekerja.

Seyfarth menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi tanggung jawab atas intensitas, kualitas, arah tujuan, dan waktu bekerja yang disesuaikan dengan perilaku masing-masing. Yang dimaksud kualitas adalah bagaimana seseorang meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan motivasinya tentang pekerjaan. Jika seseorang pegawai tidak mampu meraih hasil yang maksimal, maka bisa dipastikan masalah

⁵³ Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, hlm. 233

yang dihadapi adalah pegawai tersebut minim motivasi atau minim pengetahuan atau bahkan bisa keduanya.⁵⁴

Menurut Mangkunegara motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi di perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.⁵⁵

Sunyoto menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.⁵⁶

Dari berbagai pendapat yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan semua kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimilikinya sebagai agen pendidikan dan pengajaran yang bertujuan

⁵⁴ Seyfarth, John T, 2002, *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon, hlm. 85

⁵⁵ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014 *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, hlm. 61

⁵⁶ Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner, Proses Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Jakarta: PT Buku Seru, hlm. 1

untuk mendapatkan hasil kerja sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

a. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan (guru) dan mengarahkan karyawannya (guru) untuk melakukan sesuatu.

i. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg dalam Gibson, Ivancevich, Donnelly berpendapat bahwa ada dua faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Faktor intrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Sedangkan yang termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah kebijakan dan administrasi, kualitas supervisi, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

1) Faktor Motivator

Termasuk dalam faktor motivator adalah: (a) prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan (*need*) dapat mendorongnya mencapai sasaran; (b) pengakuan (*recognition*), adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan/penghargaan dari

pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai; (c) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat; (d) tanggung jawab (*responsibility*), adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab di bidang pekerjaan yang ditangani; (e) kemajuan (*advancement*), adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).

2) Faktor Higienis/Pemeliharaan

Termasuk dalam faktor pemeliharaan diantaranya: (a) *policy and administration* (kebijakan dan administrasi), yaitu cara-cara kebijakan yang digunakan dalam organisasi untuk mengatur jadwal kerja; (b) *quality supervisor* (supervisi), kualitas supervisi mempengaruhi motivasi bawahan, dengan kualitas supervise yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal; (c) *wages and salary* (gaji/penghasilan), yaitu segala penghasilan yang diperoleh seseorang berupa gaji, tunjangan, honor, dan lain sebagainya; (d) *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), menunjukkan hubungan perseorangan antar bawahan dengan atasannya; (e) *working condition* (kondisi kerja), yaitu kondisi yang mencakup keadaan lingkungan fisik kerja serta fasilitas-fasilitas lain.⁵⁷

Teori Herzberg di atas dapat diterjemahkan secara sederhana bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu mereka

⁵⁷ Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly, James H, 1985, *Organisasi: Perilaku. Struktur, Proses*, Jakarta: Penerbit Erlangga, hlm. 108

yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing serta faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Penjelasan di atas memberi gambaran bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktifitas kerjanya, dari pada mereka yang terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional, yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan keaktifitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat mandiri yang tinggi dan tidak perlu diawasi ketat.

ii. Teori Harapan

Teori harapan atau *expectancy theory* merupakan teori yang dikembangkan oleh *Victor Vroom*. Teori ini berusaha menentukan bagaimana individu-individu memilih diantara perilaku-perilaku alternatif. Motivasi bergantung pada seberapa besar kita menginginkan sesuatu dan menurut kita seberapa besar kita akan memperolehnya. Orang-orang termotivasi dengan seberapa besar mereka menginginkan sesuatu dan kemungkinan yang mereka persepsikan untuk memperolehnya.⁵⁸

Pinder (1984) sebagaimana dikutip oleh Seyfarth (2002: 85) menyatakan bahwa orang-orang akan termotivasi jika gaji/upah yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Kinerja pegawai/pekerja untuk mendapatkan insentif yang memotivasi mereka

⁵⁸ Moorhead dan Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, hlm. 102

untuk mendapatkan nilai dari pekerjaannya dan disimpulkan menjadi tiga konsep yang sering disebut dengan teori VIE yaitu:

- 1) Valensi (*Valence*) mengarah kepada perasaan positif atau negatif yang terpatrit ketika ingin menghasilkan sesuatu dalam pekerjaan.
- 2) Perantara (*Instrumentality*) mengarah pada hubungan antara hasil pekerjaan dengan beberapa hal yang menyebabkan dampak positif bagi seorang pegawai /pekerja. Para pegawai harus percaya bahwa sesuatu yang mereka kerjakan dengan hati maka akan menghasilkan motivasi yang tinggi untuk menghasilkan suatu pekerjaan.
- 3) Harapan (*Expectancy*) mengarah pada persepsi pegawai/pekerja tentang kemungkinan kesuksesan dalam memperoleh hasil pekerjaannya yang maksimal.⁵⁹

Valensi lebih menguatkan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan maka berarti valensi pegawai tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.⁶⁰

Siagian menyatakan bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi. Teori harapan memfokuskan analisisnya pada tiga jenis hubungan, yaitu: (1) hubungan upaya dengan kinerja, karyawan mempunyai persepsi, bahwa upaya yang

⁵⁹ Seyfarth, John T, 2002, *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon, hlm. 85

⁶⁰ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, hlm. 70-71

lebih besar berakibat pada kinerja yang makin memuaskan; (2) hubungan kinerja dengan imbalan, hubungan ini menyangkut keyakinan seseorang bahwa, menampilkan kinerja pada tingkat tertentu akan berakibat pada hasil tertentu yang diinginkan; (3) hubungan imbalan dengan tujuan pribadi; (4) sejauh mana imbalan yang diterima dari organisasi memuaskan tujuan dan kebutuhan pribadi dari karyawan, dan seberapa besar daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan.⁶¹

Sependapat dengan hal tersebut Sutrisno menyatakan bahwa daya tarik dari teori harapan mengandung tiga hal, yaitu: (1) teori ini menekankan imbalan, artinya menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan, (2) para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima, (3) teori ini menyangkut harapan. Artinya teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan adalah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu untuk menentukan tingkat usahanya.⁶²

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu

⁶¹ Siagian, Sondang P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 117

⁶² Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm.141

itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. Dalam lembaga pendidikan guru akan melakukan apa saja jika mereka melihat suatu peluang apalagi peluang itu terbuka dengan lebar untuk dapat mewujudkan harapan-harapan mereka tersebut.

iii. Teori Penentuan Tujuan

Teori menurut Edwin Locke ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran/tujuan orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan. Jika orang mendapatkan tujuan yang jelas dari pekerjaan, maka orang tersebut akan benar-benar termotivasi untuk mencapai hasil maksimal. Karena ketika seseorang telah berkomitmen dengan misi dan tujuan, maka mereka akan melakukannya dengan totalitas tanpa adanya paksaan.⁶³

Locke sebagaimana dikutip oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly (1985: 152) mengatakan bahwa penetapan tujuan adalah proses kognitif dari keperluan praktis. Individu menetapkan tujuan dan kemudian bekerja untuk menyelesaikan tujuan tersebut, orientasi terhadap tujuan menentukan perilaku individu. Tujuan yang lebih disadari akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi jika tujuan tersebut diterima seseorang. Langkah-langkah pokok dalam penetapan tujuan adalah:

⁶³ Seyfarth, John T, 2002, *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon, hlm. 91

- 1) Diagnosis, untuk kesiapan (menentukan) apakah orang-orang organisasi dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan;
- 2) Mempersiapkan karyawan, melalui peningkatan interaksi antar pribadi, komunikasi, pelatihan, dan rencana tindakan untuk penetapan tujuan;
- 3) Menekankan, sifat-sifat tujuan yang harus dipahami oleh seorang manajer dan bawahannya.
- 4) Penyelenggaraan, tindakan ulang untuk penyesuaian yang diperlukan dari tujuan ulang akhir untuk memeriksa kumpulan tujuan, mengadakan perubahan dan menyelesaikannya.⁶⁴

Nilai dari penetapan tujuan dicerminkan dalam suatu pernyataan para peneliti sebagai berikut:

Penetapan suatu tujuan spesifik dan menantang menjurus kepada suatu peningkatan prestasi karena tujuan tersebut membuat lebih jelas bagi individu tentang apa yang seharusnya dikerjakan. Hal tersebut pada gilirannya dapat memberikan kepada pekerja rasa prestasi, pengakuan dan komitmen; dalam hal ini dapat membandingkan seberapa baik ia bekerja sekarang dibandingkan dengan seberapa baik ia telah bekerja diwaktu lampau, dan dalam beberapa hal, seberapa baik ia melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja lainnya.⁶⁵

Penentuan tujuan merupakan bentuk kepemimpinan diri sendiri. Ketika organisasi memberikan kontrol eksternal seperti membuat peraturan yang ketat, melakukan evaluasi dan pengawasan dan menerapkan kontrol internal dengan menanamkan komitmen.⁶⁶ Penetapan tujuan yang hendak dicapai, bukan hanya tujuan organisasi dan bukan pula tujuan satuan kerja sebagai komponen organisasi, akan tetapi juga tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Keyakinan

⁶⁴ Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly, James H, 1985, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Penerbit Erlangga, hlm. 152

⁶⁵ Ibid, hlm. 155

⁶⁶ Seyfarth, John T, 2002, *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon, hlm. 92

bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan pribadi para anggota organisasi ikut pula tercapai.⁶⁷

Penetapan tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang guru untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Melibatkan guru dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.⁶⁸ Dengan demikian, penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial dalam upaya para guru bekerja produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan atau pegawai.

i. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

i. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi keinginan kebutuhan untuk: (a) memperoleh

⁶⁷ Siagian, Sondang P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 111

⁶⁸ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, hlm. 73

kompensasi yang memadai; (b) pekerjaan yang tetap; (c) kondisi kerja yang aman dan nyaman.

ii. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.⁶⁹

iii. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab untuk diakui sebagai orang terhormat, tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

iv. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka untuk memperoleh pengakuan itu meliputi: (a) adanya penghargaan terhadap prestasi; (b) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; (c) pimpinan yang adil dan bijaksana; (4) lembaga tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

v. Keinginan untuk berkuasa

⁶⁹ Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti yang positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

ii. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah penting peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu antara lain:

i. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

ii. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para guru untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang

memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi guru untuk mendorong para guru bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para guru.

iii. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para guru, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para guru, dan selalu menghadapi para guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi sangat dekat, para guru menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

iv. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk lembaga, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan/lembaga saja. Hal ini akan dapat terwujud bila lembaga dapat memberi jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

v. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan/guru dalam bekerja. Mereka bukan mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu lembaga. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

5) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan, untuk bekerja lebih baik.

Menurut Uno berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja antara lain (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok; (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit; dan (3) seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal,

efektif dan efisien.⁷⁰ Masih menurut Uno ada beberapa faktor sebagai penentu perlu tidaknya seseorang diberikan motivasi. Kedua faktor tersebut adalah; (1) kebutuhan; dan (2) pengarahan perilaku. Seorang guru akan termotivasi untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan apabila ia mengetahui bahwa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dengan bekerja satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan. Faktor kedua adalah pengarahan perilaku, yaitu guru sepakat bahwa karena dipengaruhi oleh kebutuhan, para guru mengarahkan perilaku mereka kearah pencapaian tujuan tersebut. Artinya seorang guru yang merasa kebutuhannya tidak terpuaskan berusaha untuk memuaskannya dengan cara mengarahkan perilaku sehingga tujuan (kepuasan) dapat tercapai.⁷¹

Berdasarkan berbagai teori dan sumber yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan semua kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimilikinya yang tampak dalam tanggung jawab melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak untuk mendapatkan hasil kerja sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru adalah sebagai berikut.

⁷⁰ Uno, Hamzah B, 2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis dibidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 69

⁷¹ Ibid, hlm. 70

- a) Motivasi internal, meliputi;
 - a. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
 - b. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
 - c. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
- b) Motivasi eksternal, meliputi;
 - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

B. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisa masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut :

- a. Pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, antara lain kebijakan kompensasi yang diterapkan di sekolah baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Jika kompensasi yang diterima guru semakin besar berarti statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin baik. Kompensasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Semakin tinggi kompensasi guru maka profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati akan semakin tinggi pula.

- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada yang motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi

kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada profesionalisme guru yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan profesionalisme yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan semangat, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga diharapkan berpengaruh besar terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati

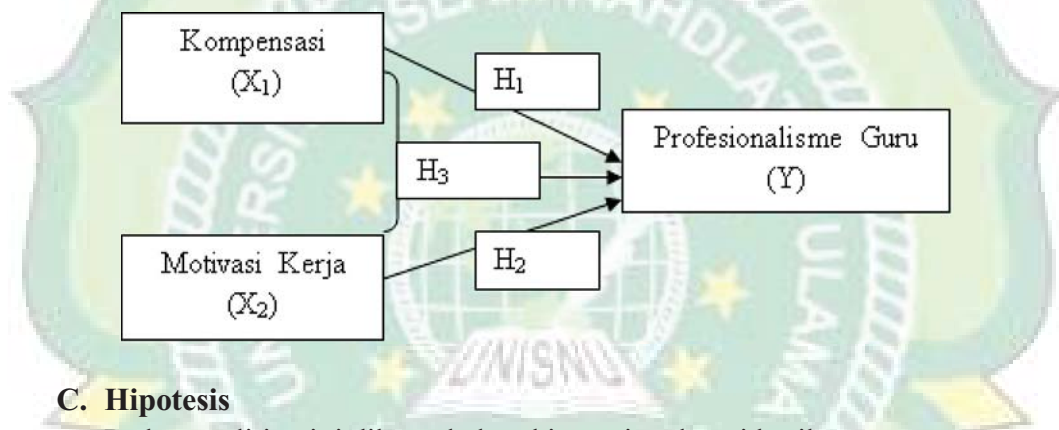
c. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati

Pada dasarnya profesionalisme guru tumbuh pada diri guru berdasarkan pada sejauh mana guru meningkatkan dan mengembangkan strategi dan kemampuan dalam menjalankan aktivitas dan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar. Profesionalisme ditunjukkan dengan keahlian guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, dedikasi guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik, pelayanan guru terhadap anak didik, orang tua, pergaulan dengan teman sejawatnya, dan tanggung jawab guru serta komitmen dalam usaha meningkatkan kualitas profesi dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan. Atau dengan kata lain kompensasi dan motivasi kerja guru kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap profesionalisme PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati

Jadi, yang dimaksud dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati” adalah bahwa ada nilai yang

signifikan antara pemberian imbalan dan dorongannya untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga seorang guru mempunyai sikap dan komitmen untuk meningkatkan, mengembangkan strategi-strategi serta kemampuan dalam menjalankan aktivitas dan tugas pokoknya sebagai pendidik, yaitu digambarkan dengan adanya signifikansi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati

Adapun gambaran antara ketiga variabel penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk gambar skema sebagai berikut:



C. Hipotesis

Pada penelitian ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati
2. Motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru PAUD di kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati