

THE IMPACT OF SALARY ON THE WORK MOTIVATION OF CHRISTIAN RELIGION TEACHERS AND THE FACTORS THAT AFFECT IT

Macareno Sendi Putra Yudiarto*¹, Desire Karo Karo²

¹SD-SMP Anugerah School Sidoarjo

²Sekolah Tinggi Agama Kristen Anak Bangsa

*Email: macarenosendi@gmail.com

Abstracts: Educational success cannot be achieved without cooperation between the various components involved. Educational implementers such as school principals, teachers and students are factors that greatly determine the level of quality of an education. The problems that arise are: What is meant by teacher salary? How do Christian religious teachers work motivation? The Impact of Salary on the Work Motivation of Christian Teachers? What are the factors that influence the salary of Christian teachers' work motivation? The answers are: (1) Salaries are not wages, but professional positions. Someone who receives a salary usually has strong work ties with the organization. When the salary is received, it is done regularly at the beginning of each month. (2) Motivation as a condition that moves people towards a specific goal and a skill in directing employees to work optimally so that their desires can be achieved properly. (3) The impact of salary on Christian religious teacher work motivation is very significant. The smaller the salary, the smaller the results because in carrying out their teaching and learning duties, the teacher really needs infrastructure. (4) Factors that affect teacher work motivation are: pressure, motive, desire and desire to carry out activities, encouragement and need to carry out activities, hopes and ideals, self-respect and respect, and interesting activities.

Keywords: *teacher salary, christian religion, work motivation, influencing factors*

DAMPAK GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU AGAMA KRISTEN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Abstrak: Keberhasilan pendidikan tidak dapat dicapai tanpa adanya kerjasama antar berbagai komponen yang terkait. Para pelaksana pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan murid merupakan faktor yang sangat menentukan tinggi rendahnya kualitas dari suatu pendidikan. Persoalan yang timbul adalah: Apakah yang dimaksud dengan gaji guru? Bagaimana motivasi kerja guru Agama Kristen? Dampak Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen? Faktor-faktor apa sajakah yang Mempengaruhi Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru agama Kristen? Jawabnya adalah: (1) Gaji (*salaries*) bukan upah (*wages*), melainkan jabatan profesi. Seseorang yang menerima gaji biasanya memiliki ikatan kerja yang kuat dengan organisasinya. Waktu penerimaan gaji dilakukan secara rutin tiap awal bulan. (2) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu dan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik. (3) Dampak gaji terhadap motivasi kerja guru Agama Kristen sangat signifikan. Gaji yang semakin kecil maka hasil semakin kecil karena dalam melaksanakan tugasnya belajar mengajar guru sangat memerlukan sarana prasarana. (4) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah: desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya kegiatan yang menarik.

Kata kunci: *gaji guru, agama Kristen, motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi*

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia dapat

ditingkatkan melalui peran pendidikan yang mampu menjadi penerus dan pelaksana

pembangunan di segala bidang. Tertulis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa: Pendidikan adalah sebuah usaha yang dikerjakan secara sadar dan terstruktur untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Keberhasilan pendidikan tidak dapat dicapai tanpa adanya kerjasama antar berbagai komponen yang terkait. Para pelaksana pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan murid merupakan faktor yang sangat menentukan tinggi rendahnya kualitas dari suatu pendidikan. Salah satu masalah yang banyak ditemui dalam dunia pendidikan adalah masalah mutu seperti: mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru, serta mutu profesionalisme dan kinerja guru.²

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah pendidik. Dinyatakan dalam Pasal 39 (2) pengertian tentang pendidik adalah sebagai berikut: "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi."³

Menurut Suparlan, dalam bukunya *Guru Sebagai Profesi yang mengutip Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* pada bagian ketentuan umum butir lima, dinyatakan tentang pengertian pendidik sebagai berikut:

"Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan

kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan."⁴ Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁵ Oleh karena itu kinerja guru dapat tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka proses pembelajaran di kelas akan berlangsung dengan baik pula.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga, dan lain-lain. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.⁶

Mengenai pendapatan atau gaji, sudah menjadi rahasia umum di negara kita bahwa kesejahteraan guru masih jauh dari harapan, khususnya bagi guru swasta atau non PNS (Pegawai Negeri Sipil). Gaji guru swasta yang rendah, jaminan keamanan dan kesehatan guru swasta yang kurang, hingga lamanya waktu bagi guru swasta untuk diangkat menjadi PNS menjadi

¹ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 4.

² Nana Syaodih Sukmadinata dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen)* (Bandung: Refika Aditama, 2006), 8.

³ Undang undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2.

⁴ Suparlan, *Guru sebagai Profesi* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006), 14.

⁵ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 14-15.

⁶ *Ibid.*, 43.

permasalahan dalam kesejahteraan guru.⁷ Martinis Yamin dalam bukunya juga mengungkapkan hal demikian. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya gaji guru swasta dan guru honorer yang masih di bawah standar, menjadi salah satu permasalahan terkait kualitas guru di Indonesia.⁸

Profesionalisme guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya (Yayasan) dengan memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah maupun pemangku kepentingan lainnya, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari pekerjaan tambahan di luar.

Rata-rata gaji guru di negara ini belum menjamin kehidupan yang layak. Hampir mayoritas guru honorer bekerja di tempat lain sebagai sambilan di samping pekerjaannya sebagai guru tetap di suatu sekolah. Malah ada juga guru-guru yang melaksanakan pekerjaan sampingan lebih dari satu tempat, bahkan ada yang memiliki tambahan pekerjaan di luar bidang pendidikan. Hal ini bisa dimaklumi karena mereka ingin hidup layak bersama keluarganya.⁹

Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang untuk menambah ilmunya dan mengurus keperluan lain di luar tugasnya dalam kependidikan. Namun karena penghasilan mereka dari sekolah tempat mengajar rendah, menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan, hal ini membuat loyalitas dan kinerja guru mengalami penurunan terhadap lembaga atau sekolah tempat mereka mengajar.

Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan Sistem Pendidikan Nasional dan mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional, yaitu berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kinerja, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang

kelancaran tugas profesional.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa apresiasi guru terhadap profesinya dan peningkatan citra masyarakat terhadap guru dan profesi yang disandangnya tidak akan lepas dari fungsi perbaikannya taraf hidup mereka.¹⁰ Karenanya, adalah tugas para pembuat keputusan juga untuk membenahi kesejahteraan guru, antara lain dengan menaikkan gaji guru atau tunjangan jabatan kependidikannya. Sudah menjadi beban kerja pemerintah atau pimpinan yayasan untuk mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru melalui perbaikan atas penghasilan mereka. Mengajar adalah tugas guru, maka perlindungan profesi, perlindungan hukum dan efisiensi manajemen serta kesejahteraan harus terjamin.

Mengerucut pada guru Pendidikan Agama Kristen, bukan rahasia lagi bila upah yang mereka dapat sangatlah jauh dari standar minimal yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Bahkan tak jarang banyak diantara mereka harus mengajar lebih dari 2 sekolah untuk mendapat upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tentu hal ini sangatlah ironi bagi kenyataan dinegeri ini.

Seperti yang masyarakat luas tahu bahwa di Indonesia ini, agama adalah garda terdepan dalam membentuk dan membangun moralitas serta spiritual anak bangsa. Segala sendi kehidupan bangsa selalu bersinggungan dengan agama. Tentunya dengan adanya hal ini, kesejahteraan guru agama seharusnya menjadi prioritas pemerintah dalam rangka menyejahterakan guru yang ada di Indonesia.

Sebagai alat perpanjangan gereja dalam mendidik anak - anak Tuhan dengan pengajaran – pengajaran kristiani yang Alkitabiah, seringkali guru - guru agama Kristen dihadapkan dengan sebuah realitas bahwa mengajar agama di sekolah – sekolah adalah sebuah panggilan melayani yang tidak semua orang merasa terpanggil di dalamnya. Hal ini seringkali dijadikan alasan oleh para pemangku kepentingan untuk memberi upah yang ala kadarnya.

Sering juga didapati oleh pemangku kepentingan ini, bahwa guru - guru Agama Kristen di Indonesia tidaklah memiliki latar belakang

⁷ Novan A. Wiyani, *Etika Profesi Keguruan* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 118.

⁸ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), 42.

⁹ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika*

Profesi Keguruan (Bandung: Refika Aditama, 2010), 43.

¹⁰ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2010), 147.

pendidikan yang sesuai dengan aturan yang ada. Banyak dari mereka adalah aktifis gereja yang merasa terbebani mengajar karena ketidakadaan guru Agama Kristen di suatu sekolah yang memiliki murid beragama Kristen, padahal aktifis ini tidak memiliki latar belakang pendidikan sebagai seorang pendidik. Karena alasan – alasan itulah banyak pemangku kepentingan memberi upah ala kadarnya dengan dalih pelayanan.

Mengerucut pada wilayah Kabupaten Sidoarjo, peneliti melalui pengalaman pribadinya pernah menjumpai adanya sekolah – sekolah yang tidak memiliki Guru Agama Kristen padahal disekolah tersebut memiliki peserta didik yang beragama Kristen. Selidik punya selidik, menurut pengakuan salah seorang mantan Guru Agama Kristen disuatu sekolah yang sekarang ini disekolah tersebut sudah tidak memiliki Guru Agama Kristen secara resmi, menyebutkan bahwa untuk urusan honor/gaji, beliau sebulan hanya memperoleh gaji sebesar 200 ribu rupiah, itupun hasil iuran dari orang tua yang anaknya beragama Kristen dan bersekolah disekolah tersebut.

Pihak Sekolah ini berdalih karena ketidakcukupan dana untuk menggaji seorang guru Agama Kristen maka diputuskan bahwa untuk saat ini pihak sekolah tersebut tidak membutuhkan Guru Agama Kristen. Hal ini membuat beberapa orang tua di sekolah tersebut yang anaknya beragama Kristen memilih mencari guru agama sendiri dan menggajinya secara swadaya, sehingga didapati seorang Katolik ibu rumah tangga yang dengan gaji sekian mau mengajar agama Kristen dan Katolik di sekolah tersebut.

Penulis juga banyak menjumpai di sekolah – sekolah di wilayah Kabupaten Sidoarjo yang memilih tidak merekrut Guru Agama Kristen secara profesi dikarenakan sudah adanya guru Agama Katolik di sekolah tersebut. Pihak sekolah menilai Kristen Katolik dan Protestan adalah sama sehingga tidak perlu merekrut guru lagi. Ada juga beberapa sekolah yang guru Agama Kristennya diajar oleh guru mata pelajaran lain yang kebetulan beragama Kristen. Untuk kasus ini peneliti mengalaminya sendiri ketika berada di bangku Sekolah Menengah Pertama, dimana ketika pelajaran Agama yang mengajar adalah guru Olahraga yang beragama Kristen.

Disadari atau tidak, dalam dunia pekerjaan,

pemberian upah yang sesuai akan berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang pegawai, demikian juga terhadap seorang pendidik atau guru. Motivasi memainkan peran penting bagi seorang guru ketika memasuki kelas mereka. Motivasi yang rendah akan mengakibatkan kinerja guru tersebut juga rendah. Motivasi yang tinggi juga mengakibatkan kinerja guru tersebut meningkat.

Tujuan penelitian ini menjawab pertanyaan sebagai berikut: Apakah yang dimaksud dengan gaji guru? Bagaimana motivasi kerja guru Agama Kristen? Dampak Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen? Faktor-faktor apa sajakah yang Mempengaruhi Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru agama Kristen?

PEMBAHASAN

Pengertian Gaji Guru

Gaji secara umum adalah suatu bentuk balas jasa atau suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang secara teratur sebagai balas jasa dari hasil kerjanya. Menurut Sadili Samsudin, “Gaji merupakan sesuatu yang berhubungan dengan uang yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atau pegawainya”.¹¹

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan tentang hak-hak pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut: (1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. (2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. (3) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual. (4) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.¹² Penekanan pada poin 1 dari uraian diatas adalah berbicara soal pendapatan yang layak didapat oleh seorang pendidik yaitu berupa kompensasi.

Menurut Hisbuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹³ Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa

¹¹ Sadili Samsudin, *Management Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustaka Setia, 2010), 189.

¹² Suparlan, *Guru sebagai Profesi*, 59.

¹³Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 118.

atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Bejo Siswanto kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.¹⁴ Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.¹⁵

Sebelumnya, harus dipahami terlebih dahulu perbedaan antara gaji dan upah. Gaji (*salaries*) adalah balas jasa yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari “kedudukan” atau “keanggotaan”-nya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Karena balas jasa ini didasarkan pada kedudukan seseorang tempat ia bekerja, maka gaji bisa dikatakan sebagai pembayaran tetap yang biasanya diberikan setiap bulan. Oleh, karena itu, seseorang akan tetap menerima gaji walaupun sedang cuti atau sedang pada posisi tidak bekerja. Sedangkan upah (*wages*) adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan per jam, per hari, per setengah bulan yang disebut sebagai upah berdasarkan sistem waktu, per barang yang dihasilkan dan pelayanan yang telah diberikan atau upah sistem borongan.¹⁶

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa istilah kompensasi yang diberikan guru ialah gaji (*salaries*) bukan upah (*wages*). Hal tersebut dapat dimengerti karena guru adalah jabatan profesi. Persamaan gaji dengan upah adalah sama-sama kompensasi yang diberikan kepada pelaku kerja. Di sisi lain, perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja, pelaku kerja, dan waktu penerimaannya. Seseorang yang menerima gaji biasanya memiliki ikatan kerja yang kuat dengan organisasinya. Waktu penerimaan gaji dilakukan secara rutin tiap awal bulan. Sementara orang yang menerima upah biasanya tidak memiliki ikatan kerja yang kuat. Waktu penerimaan upah biasanya dilakukan setiap hari atau setiap minggu

berdasarkan jam kerja atau satuan produk yang dihasilkan.

“Menurut Barnawi, dalam Undang - Undang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.”¹⁷

Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu. Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen kompensasi tidak dibatasi pada pemberian imbalan dan insentif, misalnya upah atau gaji, bonus, komisi dan pembagian laba, yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Hal ini juga berkaitan dengan imbalan non finansial yang memuaskan kebutuhan psikologis karyawan akan varietas dan tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan.

“Menurut Herman, tujuan diadakannya pemberian gaji adalah: (1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalannya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing. (2) Memberikan kepuasan kepada

¹⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 155

¹⁵Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11.

¹⁶ Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian &*

Pengembangan Kinerja Dosen (Cilacap: Ihya Media, 2013), 112.

¹⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 46-47.

karyawan. Artinya, bahwa melalui kepuasan yang diterima karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik. (3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Artinya agar karyawan berrsemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya. (4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.”¹⁸ “Sedangkan menurut Handoko, tujuan pemberian gaji dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Memperoleh personalia yang *qualified*, (2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, (3) Menjamin keadilan, (4) Menghargai perilaku yang diinginkan, (5) Mengendalikan biaya-biaya, dan (6) Memenuhi peraturan-peraturan legal.”¹⁹

Macam-macam Pendapatan

Macam-macam pendapat sebagai berikut: (1) Gaji. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (2) Insentif. Insentif adalah pemberian tambahan penghasilan untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kerjanya yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan pekerja, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman bekerja, prestasi, kelangkaan profesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain.²⁰ (3) Tunjangan. Tunjangan adalah kenikmatan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari balas jasa, ia dapat berbentuk tunai atau non finansial.²¹ Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa tunjangan keselamatan, tunjangan pada waktu tidak bekerja, bonus atau

hadiah, dan program pelayanan. Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiunan, tunjangan kredit rumah dan sebagainya. Tunjangan pada waktu tidak bekerja adalah seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas negara dan lain-lain. Bonus atau hadiah adalah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus, keuntungan perusahaan dan lain-lain.

Program pelayanan karyawan antara lain tim olahraga, koperasi, beasiswa, pinjaman khusus, *medical check up*, berlangganan majalah, rekreasi bersama, toko murah dan sebagainya.²²

Motivasi Kerja Guru

Pengertian Motivasi

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku.²³ John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.²⁴

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).²⁵ Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously*

¹⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 161-162.

¹⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 157.

²⁰ Ibid., 167.

²¹ Ibid., 160.

²² Ibid., 165-166.

²³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan*

Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 114.

²⁴ Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 2.

²⁵ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 27.

*described as wishes, desires, needs, drives, and the like.*²⁶ Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).²⁷

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dalam hal ini dunia pendidikan.

Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Prinsip Partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. (2) Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. (3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan

tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. (4) Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. (5) Prinsip Memberi Perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.²⁸

Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya suatu kelakuan yang dapat mempengaruhi serta merubah kelakuan, dari situ dapat diketahui fungsi dari motivasi tersebut adalah: (1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan. (2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.²⁹ “Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. (2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (3) Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan. (4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan. (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan. (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan. (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-

²⁶ H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 119.

²⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 837.

²⁸ Ananto Pramadhika, *Motivasi Dalam Dunia Kerja, Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011, 33.

²⁹ H Wahyu Fitri, (2012), “Tujuan Pemberian Motivasi” *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016, 45.

tuganya.”³⁰

Dampak Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen

Dampak gaji guru terhadap motivasi kerja guru Agama Kristen tentu saja mempunyai pengaruh meskipun kadangkala banyak guru mengabaikan tetapi hasilnya tidak dapat secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ridwan dengan judul: “*Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni – Pagedangan*”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni – Pagedangan.³¹ Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Zira Mashfufatul Fakhriroh dengan judul: “*Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto*”. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto, dimana setiap kenaikan satu unit pendapatan, maka kinerja guru akan bertambah besar serta pendapatan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 25,5%..³² Sementara penelitian yang dilakukan oleh Yesmira Syamra dengan judul: “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang*”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa dengan meningkatnya kompensasi finansial yang diterima guru maka akan meningkat pula motivasi kerja guru yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang.³³

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hamzah B. Uno, motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁴

Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar. Berkaitan hal tersebut, maka Uno mengatakan bahwa motivasi kerja guru memiliki dua dimensi yaitu: dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Dimensi Motivasi internal meliputi: (1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. (2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. (3) Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang. (4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan. (5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja. (6) Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain. (7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Dimensi Motivasi eksternal meliputi: (1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. (2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. (3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. (4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.³⁵

Motivasi kerja guru menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana.³⁶ Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di

³⁰ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 67.

³¹ Muhamad Ridwan, “*Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni – Pagedangan*”, *Skripsi* (Jakarta: UIN Jakarta, 2014).

³² Zira Mashfufatul Fakhriroh, “*Hubungan Pendapatan Dengan Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto*”. *Skripsi* (Purwokerto: IAIN Purwokert, 2018).

³³ Yesmira Syamra, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang*” (Padang: Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP- PGRI, 2016).

³⁴ Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 72.

³⁵ *Ibid.*, 73.

³⁶ Pupuh Fathurrohman & A. Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 63.

atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru

Teori McClelland mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut: (1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. (2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. (3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.³⁷

Kebutuhan, pencapaian dan hubungan perlu diberi motivasi. Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Teori Robbins (2007) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.³⁸

Motivasi kerja setiap guru berbeda, hal ini

dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Menurut Imam Wahyudi, dijelaskan pula bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.³⁹ Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam yaitu: (1) Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah. (2) Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rohaniah. (3) Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya. (4) Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.⁴⁰ Teori Herzberg mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri sedangkan faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.⁴¹ Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan) menatakan bahwa yang mendasari seseorang untuk bekerja adalah: (1)

³⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 230.

³⁸ *Ibid.*, 34.

³⁹ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 11.

⁴⁰ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 61.

⁴¹ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 37.

Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan seks. (2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. (3) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*). (4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. (5) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.⁴²

Kesimpulannya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

KESIMPULAN

Gaji (*salaries*) bukan upah (*wages*), melainkan jabatan profesi. Persamaan gaji dengan upah adalah sama-sama kompensasi yang diberikan kepada pelaku kerja. Di sisi lain, perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja, pelaku kerja, dan waktu penerimaannya. Seseorang yang menerima gaji biasanya memiliki ikatan kerja yang kuat dengan organisasinya. Waktu penerimaan gaji dilakukan secara rutin tiap awal bulan. Sementara orang yang menerima upah biasanya tidak memiliki ikatan kerja yang kuat. Waktu penerimaan upah biasanya dilakukan setiap hari atau setiap minggu berdasarkan jam kerja atau satuan produk yang dihasilkan.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahannya dilakukan, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dalam hal ini dunia pendidikan.

Dampak gaji terhadap motivasi kerja guru Agama Kristen sangat signifikan. Gaji yang semakin kecil maka hasil semakin kecil karena

dalam melaksanakan tugasnya belajar mengajar guru sangat memerlukan sarana prasarana. Sarana prasarana untuk mempercepat hasil maksimal guru dengan cara guru dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah: desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya kegiatan yang menarik.

Daftar Pustaka

- Barnawi dan Arifin, Mohammad. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012.
- Danim, Sudarwan. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Fakhiroh, Zira Mashfufatul. "Hubungan Pendapatan Dengan Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto". *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2018.
- Fathurrohman, Pupuh & Suryana, A. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Fitri, H. Wahyu. (2016). "Tujuan Pemberian Motivasi" *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei, 45.
- Hasbullah. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Pramadhika, Ananto. *Motivasi Dalam Dunia Kerja*, *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011, 33.
- Ridwan, Muhamad. "Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni – Pagedangan". *Skripsi*. Jakarta: UIN Jakarta, 2014.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Organizational*

⁴²Ibid., 31.

- Behavior*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Samsudin, Sadili. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia, 2010.
- Saondi, Ondi dan Suherman, Aris. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Siswanto, H. B. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. Dkk. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip dan Instrumen*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.
- Suparlan. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006.
- Syamra, Yesmira. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang". Padang: Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP- PGRI, 2016.
- Titisari, Purnamie. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Undang undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wiyani, Novan A. *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Yamin, Martinis. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.
- Zulfa, Umi. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media, 2013.

