

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU PAUD DI KECAMATAN UNGARAN BARAT KABUPATEN SEMARANG

Choiriyah Ulfah ¹⁾ Yovitha Yuliejantiningasih ²⁾ AY Soegeng ²⁾

¹⁾ Guru di Kabupaten Semarang

²⁾ Universitas PGRI Semarang

Abstrack

The purposes of this study are: (1) to determine the influence of compensation on the professionalism of early childhood teachers in the District of West Ungaran, Semarang Regency; (2) to determine the effect of working motivation in the professionalism of early childhood teachers at the District of West Ungaran, Semarang Regency; (3) to determine the effect of compensation and motivation to work together in the professionalism of the early childhood teachers in the District of West Ungaran, Semarang Regency.

The populations of this study are the early childhood teachers who were in the District of West Ungaran Semarang regency as many as 298 people's with samples taken proporsionate stratiefied random sampling as many as 161 people. The methods of data collection use questionnaires. Analysis of the data used is descriptive analysis, test requirements and test hypotheses. Hypothesis test use simple regression analysis and multiple regression analysis. To analyze the data use SPSS for Windows 21.

The results shows that the average of acquisition score is 95.22 professionalism of teachers including professional enough categories, the average acquisition score a compensation of 59.51 medium category, and earned an average score of 75.58, including work motivation medium category. The test results prerequisite research data were normally distributed, linear and does not occur multikolinieritas. Hypothesis tests found to contain a significant influence on the professionalism of teachers represented by the equation of $Y = 70.090 + 0.424 X_1$; the strength of correlation of 0.704 with a contribution of 0,496 or 49.6%. A significant difference in the professionalism of teachers' motivation to work with the equation of $Y = 24.383 + 0.937 X_2$; the strength of correlation of 0.682 with a contribution of 0.464 or 46.4%. Compensation and motivation significantly influential work together in the professionalism of teachers represented by the equation of $Y = 38.376 + 0.274 X_1 + 0.538 X_2$; the strength of correlation of 0.766 with a contribution of 0.586 or 58.6%.

Keywords: *Compensations, motivasi, Profesionalism*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas guru. Guru mempunyai peranan yang strategis dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa, bagaimana generasi dan

kehidupan masa depan ditentukan oleh bagaimana guru mendidik murid-muridnya. Jabatan guru merupakan jabatan yang memiliki standar profesional dengan memiliki kualifikasi tertentu. Setiap guru harus meyakini bahwa pekerjaan guru itu sebagai profesi. Kalau guru sebagai profesi maka guru harus bekerja secara profesional.

Sebutan guru profesional mengacu pada guru yang telah mendapat pengakuan secara formal berdasarkan keketentuan yang berlaku, baik dalam kaitannya dengan jabatan maupun latar belakang pendidikan formalnya. Pengakuan ini dinyatakan dalam bentuk surat keputusan, ijazah, akta, sertifikat dan lain sebagainya baik yang menyangkut kualifikasi maupun kompetensi. Perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Profesionalisme menurut Danim (2008: 281) adalah 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. Profesionalisme merupakan motivasi intrinsik dari seorang guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya kearah perwujudan profesional.

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 siswa (Surya, 2003: 32). Makin tinggi tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh seseorang maka makin tinggi pula derajat profesi yang disandangnya. Dengan perkataan lain tinggi rendahnya pengakuan profesionalisme sangat tergantung kepada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya.

Pendidikan anak usia dini adalah salah satu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Anak usia dini merupakan masa yang sangat penting, karena pada masa ini, anak berada pada usia emasnya yaitu masa puncak perkembangan kecerdasan anak sebagai dasar pembentukan kepribadian manusia secara utuh.

Pendidikan anak usia dini perlu penanganan yang khas dibandingkan dengan pendidikan lainnya karena anak usia dini memiliki karakteristik perkembangan dan cara belajar yang berbeda dengan anak-anak yang usianya lebih tua, sehingga diperlukan sosok guru yang pandai, cerdas, terampil, bermoral dan berpengetahuan luas serta memiliki sikap profesionalisme agar anak dapat berkembang secara optimal.

Di negara maju, PAUD menjadi bagian integral dari sistem pendidikan nasional sehingga sederajat dengan SD atau jenjang pendidikan lainnya. Peran guru PAUD tidak dipandang lebih mudah dari guru SD atau jenjang pendidikan di atasnya. Karena usia dini merupakan masa peka yang sangat penting bagi pendidikan anak. Pada masa tersebut tempaan dapat memberikan bekas yang kuat dan tahan lama. Kesalahan menempa akan memberikan efek negatif jangka panjang yang sulit diperbaiki. Rousseau dalam Suyanto (2005: 2). menggambarkan masa peka ibarat saat yang tepat bagi seorang tukang besi untuk menempa besi yang dipanaskan. Para penempa besi tahu benar kapan besi harus ditempa. Terlalu awal ditempa, besi sulit dibentuk dan dicetak. Sebaliknya, apabila terlambat menempa maka besi akan hancur. Dapat diartikan bahwa masa usia dini merupakan masa yang fundamental dimana perkembangan yang diperoleh anak pada masa ini akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan anak selanjutnya bahkan hingga dewasa.

Melihat demikian berat tugas dan tanggung jawab seorang guru PAUD, untuk itu selayaknya guru PAUD mendapatkan bentuk kompensasi yang layak dan disesuaikan dengan beban kinerjanya (Seyfarth, 2002: 170). Dalam menjalankan tugas guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, dan hak-hak lainnya. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi. Nurjaman (2014: 179) berpendapat bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan melalui pemberian kompensasi. Manusia bekerja untuk mendapatkan uang sebagai balas jasa guna mencukupi kebutuhannya, terutama kebutuhan pokok.

Kompensasi guru PAUD terbilang masih minim dan memprihatinkan tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang sangat besar, yaitu

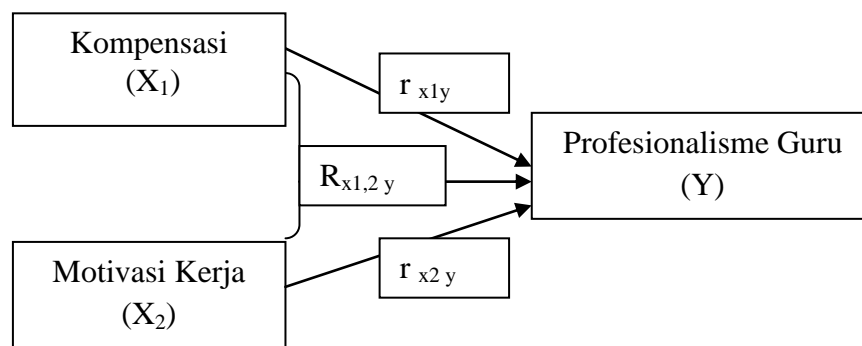
mendidik generasi pemimpin di masa depan. Sebagian guru non PNS menerima upah sebesar 100 ribu - 200 ribu rupiah per bulan dengan intensitas mengajar 3-5 kali dalam sepekan. Kompensasi yang didapatkan tentunya tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu di samping mengajar sebagian guru melakukan pekerjaan lain untuk dapat mencukupi kebutuhan. Hal ini mengakibatkan guru kurang fokus dalam melakukan pekerjaan sebagai seseorang guru dalam mendidik dan mengajar di sekolah. Guru yang mendapatkan gaji lebih sedikit dari apa yang diharapkan, ia akan menjadikan mengajar di kelas menjadi pilihan keduanya (Seyfarth, 2002: 168).

Pemberian kompensasi yang layak akan berpengaruh positif terhadap guru, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar guru yang bekerja di dalam suatu lembaga pendidikan. Kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepercayaan karyawan ditempat kerja yang memiliki dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi (Luthans, 2006: 155)

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi dan menggunakan metode penelitian survey, yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y). Subyek dalam penelitian ini adalah guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang.

Paradigma penelitian dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar Paradigma Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PAUD yang berada di wilayah Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang sejumlah 298 orang, Ukuran sampel

ditetapkan dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dalam Sugiyono (2014: 128) Dengan melihat tabel penghitungan ukuran sampel dengan taraf kesalahan 5%, maka sampelnya sejumlah 161 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proporsionate stratiefied random sampling* karena populasi mempunyai anggota/unsur yang berstrata secara proporsional. Penetapan teknik sampel ini didasarkan pada populasi guru PAUD yang akan diteliti di Kecamatan Ungaran Barat yang mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Responden yang dikenai kuesioner harus memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi guru PAUD berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan profesionalisme guru.

Validitas yang digunakan untuk menguji alat ukur dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan tiap-tiap item dengan skor total dalam skala. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menganalisis variabel kompensasi (X_1) terhadap profesionalisme guru (Y), dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y). Sedangkan analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru (Y).

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas "*goodness of fit*" dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika

signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan : $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 161 responden yang telah menjawab kuesioner yang disebarkan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat dikategorikan sangat tinggi sebanyak 14 orang (9%), kategori tinggi sebanyak 43 orang (27%), kategori sedang sebanyak 60 orang (37%), kategori rendah sebanyak 40 orang (25%), dan kategori sangat rendah sebanyak 4 orang (2%). Skor minimum 22 skor maksimum 94 dengan standar deviasi 14,448. Secara keseluruhan rata-rata perolehan skor kompensasi 59,21 termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompensasi guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang dikategorikan sedang.

Hasil analisis regresi sederhana kompensasi terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai sebesar 0,424 dengan signifikansi 0,000 ($p \leq 0,5$). Besarnya pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru sebesar 49,6%. Adapun koefisien korelasi antara kompensasi dengan profesionalisme guru sebesar 0,704 termasuk pada kategori kuat. Ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan, jika ada perubahan pada kompensasi akan menunjukkan perubahan pada profesionalisme guru pada arah yang sama.

Kompensasi yang direncanakan dengan baik menurut Katz dalam Seyfarth (2002: 164:165) akan menarik dan menahan anggotanya, memelihara komitmen, memotivasi anggota untuk melaksanakan peran dan tugasnya. Dengan kata lain

kompensasi bertujuan untuk menarik, menghargai menjamin, mempertahankan dan memotivasi guru agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya melalui pemenuhan hidupnya. Apabila kompensasi yang diterima guru lebih sedikit dari apa yang diharapkannya tentunya dapat mempengaruhi profesionalisme guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah.

Pemberian kompensasi agar mencapai sasarannya menurut Hasibuan (2014: 122) ditetapkan berdasarkan atas: (a) asas adil, besarnya kompensasi yang harus dibayar kepada setiap guru harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan; (b) asas layak dan wajar, kompensasi yang diterima guru dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor pengikat dalam organisasi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa apabila jumlah imbalan yang diperolehnya lebih rendah dari imbalan yang diterima oleh rekan-rekan yang lain, godaan untuk berhenti dapat menjadi lebih kuat. Jadi selayaknya kompensasi harus memperhitungkan berbagai kompensasi yang berlaku di organisasi-organisasi yang lain (Siagian. 2015: 254)

Motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat dikategorikan sangat tinggi 1 orang (1%), kategori tinggi 21 orang (13%), kategori sedang 70 orang (43%), kategori rendah 55 orang (34%) dan kategori sangat rendah 14 orang (9%). Skor minimum 59 dan skor maksimum 98 dengan standar deviasi 6,331. Secara keseluruhan rata-rata perolehan skor motivasi kerja 75,58 masuk dalam kategori sedang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang dikategorikan sedang.

Hasil analisis regresi sederhana motivasi kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai sebesar 0,937 dengan signifikansi 0,000 ($p \leq 0,5$). Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 46,4%. Adapun koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru sebesar 0,682 termasuk pada kategori kuat. Ini berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan, jika motivasi kerja meningkat maka profesionalisme guru juga akan meningkat.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan penting untuk mendukung profesionalisme guru. Motivasi kerja sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh setiap guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualitas kerjanya (Seyfarth, 2002: 85).

Sejalan dengan itu Siagian (2009: 117) berpendapat bahwa seorang karyawan atau guru akan melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya tersebut 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. Hal ini sesuai dengan teori motivasi harapan atau *expectancy theory* yang dikembangkan oleh *Victor Vroom*. Orang-orang termotivasi bergantung pada seberapa besar mereka menginginkan sesuatu dan kemungkinan yang mereka persepsikan untuk memperolehnya (Moorhead dan Griffin, 2013: 102).

Hal tersebut hampir senada dengan pendapat teori penentuan tujuan yang dikemukakan *Edwin Locke*. Jika orang mendapatkan tujuan yang jelas dari pekerjaan, maka orang tersebut akan benar-benar termotivasi untuk mencapai hasil maksimal. Karena ketika seseorang sudah berkomitmen dengan misi dan tujuan, maka mereka akan melakukannya dengan totalitas tanpa adanya paksaan (Seyfarth, 2002: 91).

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi serta menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan serta pengetahuan yang dimilikinya yang tampak dalam tanggungjawab 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.

Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang dengan nilai F sebesar 111,911 sedangkan nilai F_tabel pada taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 3,05. Sementara nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Koefisien korelasi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai 0,766 yang termasuk pada kategori

kuat dengan besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme sebesar 58,6%.

Profesionalisme berarti suatu paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional yang menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian digunakan demi kemaslahatan orang lain. Perwujudan dari profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong seorang guru untuk mewujudkan diri sebagai guru. Profesionalisme merupakan motivasi intrinsik dari seorang guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya kearah perwujudan profesional profesional (Surya, 2003: 32).

Profesionalisme seorang guru diwujudkan melalui pengembangan profesi berbasis guru,. Guru memiliki tekad yang kuat untuk mengembangkan profesinya secara otonom dengan berbagai bentuk. Peningkatan kualitas kerja tersebut dilakukan atas dasar keinginan internal yang datang dari dalam diri sendiri. Guru tidak memiliki keterpaksaan untuk menjadi seorang yang profesional tetapi justru menjadikan hal tersebut sesuai kebutuhan hidup yang harus terpenuhi (Barnawi dan Arifin, 2014: 21).

Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Guru akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Dalam konteks sebagai seorang guru, makna profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan siswa, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberi manfaat bagi orangtua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri.

Melalui kompensasi yang layak dan memadai, motivasi kerja yang tinggi, dan profesionalisme guru yang baik diharapkan dapat ikut mensukseskan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan anak bangsa serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sejak dini dapat terwujud.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompensasi memiliki sumbangan yang signifikan bagi upaya peningkatan profesionalisme guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi antara kompensasi dengan profesionalisme guru sebesar 0,704 termasuk pada kategori kuat. Adapun besarnya pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru sebesar 49,6%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kompensasi semakin tinggi maka profesionalisme guru PAUD di Kabupaten Semarang akan meningkat.
2. Motivasi kerja guru memberikan sumbangan yang signifikan terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru PAUD. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru sebesar 0,682 termasuk kategori kuat. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 46,4%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika motivasi kerja tinggi maka profesionalisme guru PAUD di Kabupaten Semarang akan meningkat.
3. Secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini dibuktikan nilai koefisien korelasi sebesar 0,766 termasuk pada kategori kuat dengan besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme sebesar 58,6%. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja guru, maka profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang akan meningkat.

Berkaitan dengan profesionalisme guru disarankan kepada :

1. Dinas Pendidikan dalam hal ini UPTD Pendidikan Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang untuk: (a) memberikan fasilitas dan dukungan kepada guru yang akan meningkatkan pendidikan formalnya; (b) mengadakan pelatihan-pelatihan atau workshop kepada guru PAUD dengan tujuan menguatkan komitmen dan kemandirian khususnya berkaitan dengan pendidikan anak usia dini; (c) secara rutin dan berkesinambungan melakukan pembinaan terhadap guru untuk meningkatkan kompetensinya sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan peran sesuai tanggung jawabnya.

2. Kepala Sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada guru agar dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya seperti mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan sebagainya yang berkaitan dengan pendidikan anak usia dini.
3. Guru PAUD hendaknya selalu berusaha mengembangkan kompetensinya sehingga dapat menjalankan tugas dan peran yang menjadi tanggung jawabnya, serta senantiasa berkomitmen dan mandiri serta guru dapat melanjutkan studi lanjut yang relevan dengan pendidikan anak usia dini bagi yang belum sesuai, mengikuti pelatihan, seminar atau workshop tentang pendidikan anak usia dini.

Berkaitan dengan motivasi kerja guru disarankan kepada:

1. Kepala sekolah hendaknya mendukung kebijakan yang dapat memotivasi guru agar lebih profesional dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Seperti memberikan penghargaan materi maupun non materi dan memberikan apresiasi terhadap guru yang berprestasi. Penghargaan juga dapat berupa pemberian beasiswa kepada guru untuk menempuh studi lanjut, mengikut sertakan guru dalam pelatihan dan diklat, memberikan kesempatan berkembang dalam organisasi dan lain sebagainya
2. Guru hendaknya dapat lebih menumbuhkan kreatifitas untuk dapat menarik minat anak usia dini dalam mengikuti proses pembelajaran yang menyenangkan, guru juga harus senantiasa menumbuhkan semangat dalam diri untuk dapat menerima ilmu-ilmu baru yang terus berkembang dan mengembangkannya untuk keberhasilan pendidikan anak usia dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Arifin M. 2014. *Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Danim, Sudarwan 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*, Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly, James H. 1985. *Organisasi: Perilaku. Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Isjoni, 2012. *Gurukah yang dipersalahkan? Menakar Posisi Guru di Tengah Dunia Pendidikan Kita*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujtahid. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Peraturan Menteri Pendidikan & Kebudayaan No.137 Tahun 2014 *Tentang Standar PAUD*.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru –Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Seyfarth, John T. 2002. *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Siagian, Sondang P. 2009 *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Proses Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: PT Buku Seru.
- , 2013. *Teori, Kuesioner, Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Surya, Mohamad. 2003. *Percikan Perjuangan Guru*. Semarang: CV Aneka Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, Slamet. 2005. *Dasar-Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Suyanto dan Jihad, Asep. 2013. *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.