

Pengaruh Pemberian Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar

The Effect of Non-Financial Compensation on the Performance of State Senior High School Teachers in Tamalanrea District, Makassar City

Nur Alifkah¹, Wahira², Sumarlin Mus³

Jurusan Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

*Penulis Koresponden: alifalifkah25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana gambaran kompensasi non-finansial guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?, (2) Bagaimana gambaran kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?, (3) Apakah ada pengaruh signifikan antara kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?. Jenis penelitian ini menggunakan metode *ex post facto* dengan jumlah sampel 56 guru ditetapkan dengan Teknik random sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan responden guru. Analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis Inferensial. Hasil penelitian menggunakan analisis deskriptif menunjukkan hasil berikut: (1)Pemberian Kompensasi Non-Finansial guru di SMA Negeri Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar berada pada kategori sedang, (2) Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar berada pada kategori sedang, dan hasil penelitian menggunakan analisis inferensial menunjukkan, (3) Terdapat pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru, artinya jika Kompensasi Non-Finansial meningkat maka Kinerja Guru juga akan ikut meningkat.

Kata Kunci: Kompensasi Non-Finansial, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of non-financial compensation on the performance of state high school teachers in Tamalanrea District, Makassar City. The problems in this study are: (1) What is the description of non-financial compensation for public high school teachers in Tamalanrea District, Makassar City?, (2) How is the description of the performance of public high school teachers in Tamalanrea District, Makassar City?, (3) Is there a significant effect between compensation non-financial impact on the performance of public high school teachers in Tamalanrea District, Makassar City?. This type of research uses the *ex post facto* method with a sample of 56 teachers determined by random sampling technique. The instrument used is a questionnaire with teacher respondents. The analysis used descriptive analysis and inferential analysis. The results of the study using descriptive analysis showed the following results: (1) The provision of non-financial compensation for teachers at the SMA Negeri Tamalanrea District, Makassar City was in the medium category, (2) The performance of the SMA Negeri teachers in the Tamalanrea District, Makassar City was in the medium category, and the results of the study using inferential analysis shows, (3) There is a significant effect between the provision of non-financial compensation on teacher performance, that is if Non-Financial Compensation increases, Teacher Performance will also increase.

Keywords: Non-Financial Compensation, Teacher Performance.

1. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini dituntut untuk memberdayakan segala sumber daya yang ada di dalamnya demi menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Sebab Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang sangat berperan dalam pembangunan suatu bangsa. Pemerintah yang sejak dulu menyadari akan peran pendidikan yang begitu penting bagi pembangunan dan kemajuan bangsa,

mencantumkan pada pasal 31 dalam Undang-Undang Dasar 1945 tentang pendidikan yang berbunyi (1) Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran; (2) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang diatur dengan undang-undang. Berdasarkan apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 di atas, maka pendidikan merupakan hal yang sangat vital sehingga semua warga negara tanpa pandang bulu berhak mendapatkannya. Oleh karena

itu, pendidikan perlu diperhatikan dan dibangun sedemikian rupa agar sumber daya manusia di negara ini menjadi lebih berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempunyai andil yang besar dalam upaya membangun bangsa.

Sekolah yang menjadi tempat penyelenggaraan pendidikan dinilai sebagai suatu sistem yang kompleks, dimana di dalamnya sangat banyak komponen yang saling berinteraksi dan mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan, sehingga perlu mendapat perhatian lebih agar segala komponen-komponen yang ada mampu menjadikan penyelenggaraan pendidikan berjalan efektif dan memberikan hasil sesuai yang diharapkan. Salah satu komponen yang memberikan pengaruh terhadap penyelenggaraan pendidikan ialah pendidik, dalam hal ini terkait kualitas gurunya sebagai instrument kunci yang memiliki peran penting di dalam proses pembelajaran. Menurut Ratumanan & Rosmiati (2019:10) "Pendidik memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengembangkan potensi peserta didik, serta menilai dan mengevaluasi perkembangan peserta didik". Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, yang sering kali guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari stakeholders, masyarakat, pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan guru untuk menguasai empat kompetensi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan Dosen Pasal 20(a) yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Selain itu, Guru menempati posisi sebagai Salah satu sumber daya manusia yang penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pembelajaran disekolah. Dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Adapun salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru adalah pemberian imbalan jasa atau yang sering disebut dengan kompensasi. Di dalam dunia pendidikanitu sendiri, pemberian kompensasi kepada para guru merupakan salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi kualitas atau kinerja guru, meskipun itu bukan satu-satunya. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi

merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi pegawai manapun. Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya. Selain itu, untuk tetap mempertahankan sumber daya manusianya, kompensasi menjadi salah satu cerminan upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada tenaga pendidik baik itu berstatus PNS maupun non PNS bisa menjadi salah satu cara dalam menumbuhkan semangat mengajar guru. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru. Dapat kita saksikan sendiri fakta yang terjadi dilapangan, di beberapa media massa ada banyak sekali pemberitaan terkait masalah upah yang diterima guru yang terbilang jauh dari kata layak, terutama bagi para guru yang berstatus honorer. Salah satu informasi yang diterbitkan oleh media Kompas dan ditulis oleh Rachmawati menceritakan terkait nasib guru honorer yang telah mengabdikan belasan tahun namun mendapat upah yang jauh dari kata layak, sehingga mereka terpaksa mencari pekerjaan sampingan demi bertahan hidup. Para guru honorer tersebut merasa tidak ada penghargaan dari pemerintah yang membuat dirinya dapat mengabdikan dengan tenang, dan hingga saat ini masih harus bergulat dengan kesejahteraan padahal jasanya telah membuat anak didiknya mencapai mimpi menjadi tentara, sarjana dan dokter (Kompas.com). Selain itu, jika guru diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi lembaga pendidikan akan sangat bersifat negatif. Kemungkinan guru tidak menekuni profesinya secara utuh akibat sibuk bekerja sambil untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga pekerjaan sebagai guru akan terabaikan dan terganggu seperti tidak disiplin, tidak memiliki persiapan ketika mengajar, sering tidak hadir atau datang terlambat, dan tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas dirinya (Rohmah, 2020: 3-4).

Pembahasan terkait Kompensasi atau imbalan jasa yang diterima guru juga telah dibahas dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (1) dimana dijelaskan bahwa: Pendidik dan tenaga pendidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;

Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hal atas hasil kekayaan intelektual; dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (1)).

Selain itu, Handoko dalam Oktavianti (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi berkaitan dengan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dalam hal ini sesuatu yang diterima berbentuk materi atau finansial dan nonmateri atau nonfinansial.

Adapun sesuai atau tidaknya pemberian kompensasi tersebut dapat dilihat melalui kinerja yang ditunjukkan guru. Kinerja guru dalam hal ini berkaitan dengan hasil kerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang telah ditetapkan. Menilai kualitas guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik (Rachmawati (2013:18). Karena mengemban tugas profesional, olehnya kinerja guru sangat perlu untuk diperhatikan. Tugas profesional artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Sukardi (dalam Prasojo, 2012:2) menyatakan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Berdasarkan data dapodik ada dua SMA Negeri yang terletak di Kecamatan Tamalanreayaitu, SMA Negeri 21 Makassar yang telah terakreditasi A dengan jumlah guru 76 orang dan murid yang berjumlah 1.274 orang, dan SMA Negeri 6 Makassar yang juga berakreditasi A, dengan jumlah guru 53 orang serta murid sebanyak 977 orang. Dengan status akreditasi sekolah A menjadi tanggung jawab pihak-

pihak terkait untuk lebih memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikannya, yang sudah sepantasnya ada kompensasi baik finansial maupun non finansial yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong guru agar bisa bekerja secara profesional.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi dengan kinerja atau prestasi kerja guru telah banyak dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Syamra (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 11.02%, sedangkan besarnya pengaruh kompensasi finansial secara tidak langsung terhadap kinerja guru sebesar 12.23%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kompensasi finansial yang memuaskan baik secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah.

Penelitian lain yang juga sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Andriyan (2013) dengan judul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Sleman dengan hasil yang didapatkan adalah Pemberian kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sleman. Hal ini diketahui melalui hasil perhitungan sumbangan relatif yaitu 32,7 % dan sumbangan efektif sebesar 18,6%. Perhitungan uji t menunjukkan bahwa thitung yakni 3,395 lebih besar dari ttabel yakni 1,987 (thitung > ttabel) yang berarti nilai korelasi signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sleman.

Berdasarkan uraian-uraian di atas ada sedikit gambaran bahwa kompensasi non finansial yang didapatkan guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanreaini mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan lebih memotivasi untuk menjalankan tugasnya sebagai guru, maka dari itu untuk mengetahui kondisi sebenarnya penulis berusaha untuk melakukan identifikasi melalui penelitian

berjudul : “Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi Non-Finansial

Pemberian kompensasi merupakan suatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Definisi kompensasi sendiri telah dikemukakan oleh Sutrisno (2017:187) bahwa “Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.”

Sesungguhnya kompensasi merupakan terminologi yang menunjukkan pada konsep yang lebih luas. Konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh orang-orang atas suatu jasa pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan definisi kompensasi yang dikemukakan oleh Wukir (2013:84) yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas jasa pekerjaan mereka, sesuai dengan jumlah tugas dan kualitas pekerjaan. Sedangkan Hartatik (2014: 241) mengatakan bahwa “kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial)”.

Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atau pekerja atas jasa pekerjaan mereka pada suatu perusahaan baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung

Adapun untuk kompensasi non-finansial sendiri ialah bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan keberlangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi.

Kompensasi non-finansial berkaitan dengan segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas dan sebagainya. Pembahasan terkait pemberian kompensasi kepada guru telah

terkandung dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (1) dimana dijelaskan bahwa: Pendidik dan tenaga pendidikan berhak memperoleh: 1) penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; 4) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hal atas hasil kekayaan intelektual; dan 5) kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Bertolak dari uraian tentang pengertian dan selayang pandang tentang kompensasi di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi beberapa jenis yang berbeda. Menurut Mondy dalam Nursakinah (2019) kompensasi dikelompokkan menjadi 2 bentuk, yaitu : 1) Kompensasi Finansial, dan 2) Kompensasi Non Finansial. Sama halnya dengan pendapat sebelumnya, Hasibuan dalam Larasati (2018:98) membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (disebut juga kompensasi finansial) yang berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung (disebut juga kompensasi non finansial) yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan.

Pemberian Kompensasi oleh organisasi kerja kepada pegawai akan berdampak langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi dapat mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi, asalkan pemberiannya memenuhi persyaratan yakni, 1) Mencukupi, 2) Adil, 3) Berimbang, 4) Efektif dan efisien, 5) Memenuhi kebutuhan, dan 6) Memotivasi orang untuk bekerja (Ulfatin & Triwiyanto, 2018)

Melalui persyaratan yang terpenuhi, kompensasi memiliki tujuan yang memadai. Diberikan kompensasi dalam organisasi tujuan utamanya untuk menjalin kerja sama secara formal antara pengelola dan anggota. Selain itu, sejumlah ahli juga menyimpulkan kompensasi dapat digunakan untuk tujuan sebagai berikut : 1) Menarik SDM yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dalam organisasi. 2) Mempertahankan SDM yang telah bekerja secara baik. 3) Meraih keunggulan yang kompetitif. 4) Memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pada. 5) Melakukan pembayaran pegawai sesuai aturan hukum. 6) Memudahkan sasaran yang strategis. 7)

Memudahkan penetapan struktur organisasi (Ulfatin & Triwiyanto, 2018).

Singkatnya, tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memikat, merekrut, mempertahankan dan memotivasi guru-guru potensial agar lebih semangat dalam mengajar dan mendidik anak bangsa. Diharapkan pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, guru dapat memenuhi kebutuhannya, kepala sekolah mendapat hasil yang baik karena guru bekerja dengan efektif, dan masyarakat mendapatkan hasil yang baik dengan lulusan yang membanggakan.

Pemberian Kompensasi kepada pegawai tidak dapat ditentukan begitu saja jumlahnya, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, menurut Sutrisno (2017:191-193) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu 1) Tingkat biaya hidup, 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, 3) Tingkat kemampuan perusahaan, 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku, 6) peranan serikat buruh.

Sebagai tenaga fungsional dan tenaga profesional di bidang pendidikan, guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai layanan kesejahteraan. Sejalan dengan Pasal sebelumnya, Suhadak (2010:58) juga menyebutkan bahwa kompensasi non finansial guru meliputi : 1) Promosi, 2) Pengembangan diri(Diklat), 3) Lingkungan kerja. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menetapkan ketiga aspek tersebut akan menjadi indikator dalam menyusun pedoman instrument penelitian ini.

2.2. Kinerja Guru

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Para pakar dan peneliti memberi pengertian yang berbeda tentang kinerja. Kata "kinerja" dalam bahasa Indonesia adalah terjemah dari kata dalam Bahasa Inggris "performance" yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, atau (2) penampilan; pertunjukan.

Menurut Uno (2014:86) Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh

etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Selain itu Withmore (1997:108) juga mendefinisikan kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata

Kinerja dapat dilihat sebagai proses kerja yang mengarah pada hasil kerja, pekerjaan yang dilakukan pasti mempunyai prosedur kerja, prosedur kerja senantiasa mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai harapannya. Kinerja guru berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja guru. Kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan hasil-hasil yang dicapai. Adapun mengajar dan mendidik, itulah yang menjadi bagian dari tugas dan tanggung jawab guru disekolah

Dengan demikian, dari beberapa pendapat yang dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja guru senantiasa berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas suatu pekerjaan guru, apa yang guru lakukan dalam proses pengajaran di dalam dan di luar kelas. Kinerja guru merupakan proses tingkah laku kerja seorang guru sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Sebagai seorang guru tugasnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil kerja yang diperoleh secara optimal dari tugas mengajar merupakan kinerja dari seorang guru

Agar mutu pendidikan semakin baik, guru sebagai aspek penting peningkatan mutu pendidikan dituntut harus selalu memiliki kinerja yang optimal. Walaupun demikian, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya menurut Dole (2002:32) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang) dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang). Misalnya perilaku kerja/kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti: kemampuan, upaya, kesulitan tugas dan nasib baik, kemampuan dan upaya adalah faktor-faktor yang bersifat internal bagi seseorang, sementara kesulitan tugas serta keberuntungan bersifat eksternal.

Selain itu menurut Wahyudi (2012:9) "faktor motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru". Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sedangkan guru yang tidak

memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal. Guru tidak hanya cukup memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru akan lebih optimal dalam kinerjanya apabila didukung dengan memiliki kompetensi/kemampuan yang tinggi pula. Kemampuan ini harus ada karena guru telah menjadi sebuah profesi yang tidak sembarang orang melakukannya. Guru harus memiliki empat kompetensi dasar guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang menunjang kinerjanya. Sedangkan pendapat lain terkait faktor yang dapat mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi SDM; (2) pengembangan karir; (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja; (4) penyelesaian konflik; (5) intensif yang baik, dan; (6) kebanggaan (Supardi, 2013:47).

Berdasarkan apa yang dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang datang dari dalam ataupun dari luar diri seorang guru seperti: perilaku, sikap, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan-tindakan rekan kerja, kendala-kendala sumber daya, upah yang diperoleh, keadaan ekonomi dan sebagainya.

Kinerja guru yang optimal dapat dilihat melalui upaya penilaian kinerja guru. Menurut Sudjana (1987:19) kinerja guru terlihat dari keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi: merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Adapun menurut Arikunto (1993:243), kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan: membuat persiapan mengajar, melaksanakan pengajaran di kelas, melakukan pengukuran hasil belajar.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan Dosen Pasal 20(a) adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena semua informasi/data dikonversikan kedalam bentuk angka, baik itu data yang memang berupa angka ataupun data berupa kata-kata ataupun kalimat. Hal ini sesuai dengan penjelasan Neuman dalam Martono (2014:20) bahwa penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka atau data berupa kata-kata yang dikonversi menjadi data berbentuk angka. Analisis data dilakukan berdasarkan angka tersebut dengan teknik analisis statistik untuk mendapat gambaran tentang kompensasi non finansial, dan kinerja guru di lingkungan SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, juga ingin mendapatkan gambaran mengenai pengaruh dari variabel variabel yang ditetapkan. Data di dapat melalui kuesioner instrumen tentang pemberian kompensasi non-finansial dan kinerja guru. Data akan dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diajukan

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), dan dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian *ex post facto*. Karena dalam penelitian ini akan meneliti peristiwa yang telah terjadi.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan langkah-langkah penelitian yang dimulai dari tahap awal yaitu persiapan sampai pada akhir penulisan hasil. Sesuai dengan topik pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menganalisis pengaruh kompensasi dan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi beberapa item pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak pernah (TP).

3.4. Teknik Analisa Data

a. Analisis deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berguna untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi apa adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa mean, sum, standar deviasi, variance, range, dan lain-lain (Priyatno, 2018). Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus skala likert maka variabel akan diukur menjadi indikator.

b. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji instrument penelitian, maka selanjutnya dilakukan uji asumsi yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah pengujian data untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Priyatno (2018:73) "Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi." Uji Normalitas pada penelitian ini memanfaatkan program SPSS 25 for windows dengan metode Lilliefors dengan Kolmogorov-Smirnov. Dimana kriteria pengujian yakni, jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2018:78) Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian pada program SPSS dengan menggunakan Test fot Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan linear apabila mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (pada kolom Deviation for Linearity) lebih dari 0,05 akan dikatakan linear.

c. Analisis Statistik Inferensial

Teknik Analisis data selanjutnya adalah Analisis Statistik Inferensial yaitu proses pengambilan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan data sampel yang lebih sedikit menjadi kesimpulan yang lebih umum untuk sebuah populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Analisis deskripsi digunakan untuk mendeskripsikan serta memberikan gambaran mengenai data setiap variabel yang disajikan dalam

bentuk tabel distribusi frekuensi dan menafsirkan nilai mean, median, modus, standar deviasi, rentang dll. Berdasarkan data mengenai variabel Kompensasi Non-Finansial (X) dan Kinerja Guru (Y) yang diungkap menggunakan kuesioner/angket dengan skala likert. Angket masing-masing terdiri dari 29 item untuk variabel X dan 27 item untuk variabel Y.

Adapun data hasil penelitian untuk masing-masing variabel disajikan secara deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Pemberian Kompensasi Non-Finansial dan Kinerja Guru

		Kompensasi Non Finansial	Kineja Guru
N	Valid	56	56
	Missing	0	0
Mean		191.07	213.41
Median		192.00	215.50
Mode		192 ^a	203 ^a
Std. Deviation		17.624	16.854
Variance		310.613	284.065
Range		58	62
Minimum		159	178
Maximum		217	240
Sum		10700	11951

Sumber : Output SPSS

Melalui perhitungan statistik deskriptif yang diperoleh di atas akan digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel Kompensasi Non-Finansial (X) dan Kinerja Guru (Y).

1) Analisis Deskriptif Kompensasi Non-Finansial (X)

Gambaran tentang Kompensasi Non-Finansial diklasifikasikan atas lima kategori selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Penilaian variabel ini dijabarkan dalam 30 pertanyaan yang mewakili, namun pada uji validitas ditemukan adanya satu item yang tidak valid, sehingga hasil akhirnya hanya terdapat 29 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban tertutup yang mengacu pada model skala Likert. Kelima jawaban diberikan bobot dalam bentuk bilangan diskret skor terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima) untuk memudahkan proses interpretasi dalam mendeskripsikan Kompensasi Non-Finansial guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, maka jawaban ditransformasikan dalam lima kategori tingkatan untuk mendapatkan kesimpulan secara kualitatif

(sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk) dengan mengadopsi pendekatan Sturges yang menggunakan skor total (TX). Selengkapnya disajikan dalam tabel di bawah ini: .

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non finansial (X)

Interval	Kategori
$205,4 < (X) \leq 217$	Sangat Baik
$193,8 < (X) \leq 205,4$	Baik
$182,2 < (X) \leq 193,8$	Sedang
$170,6 < (X) \leq 182,2$	Buruk
$159 < (X) \leq 170,6$	Sangat Buruk

Hasil nilai rata-rata Variabel Kompensasi Non-Finansial adalah 191,07 yang berada pada interval $182,2 < (X) \leq 193,8$ yang artinya variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Adapun nilai Median nya yaitu 192 juga berada pada interval $182,2 < (X) \leq 193,8$, yang artinya berada pada kategori sedang. Sedangkan untuk nilai yang sering muncul atau modus yaitu 192, berada pada interval yang sama yaitu $182,2 < (X) \leq 193,8$ yang artinya nilai modus cenderung berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian dan uraian-uraian deskriptif di atas menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar berada pada kategori sedang atau cukup memadai baik dari segi promosi, pengembangan diri(diklat) maupun lingkungan kerja.

2) Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Gambaran tentang Kompensasi Non-Finansial diklasifikasikan atas lima kategori selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Penilaian variabel ini dijabarkan dalam 30 pertanyaan yang mewakili dimensi namun pada uji validitas ditemukan adanya tiga item yang tidak valid, sehingga hasil akhirnya hanya terdapat 27 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban tertutup yang mengacu pada model skala Likert. Kelima jawaban diberikan bobot dalam bentuk bilangan diskret skor terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima) untuk memudahkan proses interpretasi dalam mendeskripsikan Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, maka jawaban ditransformasikan dalam lima kategori tingkatan untuk mendapatkan kesimpulan secara

kualitatif (sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk) dengan mengadopsi pendekatan Sturges yang menggunakan skor total (TX). Selengkapnya disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval	Kategori
$227,6 < (X) \leq 240$	Sangat Baik
$215,2 < (X) \leq 227,6$	Baik
$202,8 < (X) \leq 215,2$	Sedang
$190,4 < (X) \leq 202,8$	Buruk
$178 < (X) \leq 190,4$	Sangat Buruk

Hasil nilai rata-rata Variabel Kinerja Guru yaitu 213,41 yang berada pada interval $202,8 < (X) \leq 215,2$ yang artinya variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Adapun nilai Median nya yaitu 215,50 berada pada interval $215,2 < (X) \leq 227,6$, yang artinya berada pada kategori baik. Sedangkan untuk nilai yang sering muncul atau modus yaitu 203 berada pada interval yang sama yaitu $202,8 < (X) \leq 215,2$ yang artinya nilai modus cenderung berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar berada pada kategori sedang.

4.2. Pembahasan Penelitian

Hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang juga menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Artinya, tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh kompensasi non-finansial, semakin tinggi kompensasi non-finansial yang diberikan pihak sekolah kepada guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru atau dengan kata lain variabel kompensasi non-finansial memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syamra (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial

dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 11.02%, sedangkan besarnya pengaruh kompensasi finansial secara tidak langsung terhadap kinerja guru sebesar 12.23%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kompensasi finansial yang memuaskan baik secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah.

2. Penelitian lain yang juga sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Andriyan (2013) dengan judul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Sleman dengan hasil yang didapatkan adalah Pemberian kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sleman. Hal ini diketahui melalui hasil perhitungan sumbangan relatif yaitu 32,7 % dan sumbangan efektif sebesar 18,6%. Perhitungan uji t menunjukkan bahwa thitung yakni 3,395 lebih besar dari ttabel yakni 1,987 (thitung > ttabel) yang berarti nilai korelasi signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sleman.

Dimensi kompensasi non-finansial menurut Suhadak (2010: 58) terdiri dari promosi, pengembangan diri, dan lingkungan kerja. Secara umum kompensasi non-finansial yang diberikan kepada guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dapat dinyatakan berada pada kategori Sedang. Terdapatnya kontribusi kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru disebabkan oleh tersedianya peluang promosi dalam hal ini kenaikan pangkat/jabatan atau penambahan tugas bagi guru apabila memenuhi syarat atau ketentuan yang berlaku. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ulfatin dan Triwiyanto (2018) bahwa posisi atau jabatan tertentu dapat dicapai apabila yang bersangkutan telah memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian aspek ini berada pada kategori sedang, dimana dalam hal ini ada beberapa yang perlu untuk diperhatikan lebih oleh pihak sekolah dan personil di dalamnya terutama terkait kesempatan dan pelaksanaan promosi bagi guru.

Selain peluang promosi, kesempatan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan pengembangan diri berupa Diklat di SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian, aspek pengembangan diri ini berada pada kategori sedang. Dengan pertimbangan beberapa hal yang perlu di perhatikan lagi oleh pihak sekolah berkaitan dengan perencanaan dan kesesuaian diklat. Dengan adanya diklat, terutama diklat yang berkaitan dengan terjadi proses pembelajaran yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai dalam memenuhi harapan kualifikasi kerja, sehingga secara tidak langsung akan memberikan perbaikan pada kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Adapun lingkungan kerja juga turut memberikan pengaruh dalam tinggi rendahnya kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu tentang kenyamanan, fasilitas, dukungan rekan kerja dan kondusifitas suasana kerja. SMA Negeri yang ada di Kecamatan Tamalanreaini telah memiliki sarana dan prasarana atau fasilitas kerja yang cukup memadai atau sudah dapat dikategorikan baik. Selain itu, Tenaga pendidik atau guru di SMA Negeri di Kecamatan Tamalanreamemiliki karakteristik kepribadian yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda, tetapi dengan kondisi yang heterogen tersebut suasana keharmonisan masih tetap terjaga dengan baik dengan saling menghormati antara atasan dan bawahan dan saling menghargai sesama rekan kerja sehingga terjalin kerjasama dalam setiap tindakan dan pekerjaan yang dilakukan baik secara individu dan kelompok.

Dimensi kinerja guru mengacu pada tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan Dosen Pasal 20(a) yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Secara umum kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dapat dinyatakan berada pada kategori Sedang. Dalam hal ini perlu adanya perhatian pada aspek-aspek yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru utamanya pada aspek evaluasi pembelajaran yang mana berdasarkan

jawaban-jawaban responden atas pernyataan mengenai indikator dari penilaian kinerja guru yang diperoleh dilapangan terlihat bahwa masih belum maksimalnya kegiatan evaluasi pembelajaran. Olehnya, masih menjadi tugas dan tanggung jawab berbagai pihak yang terlibat untuk memaksimalkan dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru (Y) juga ditentukan oleh faktor kompensasi non-finansial (X).

3. KESIMPULAN

- 1) Gambaran Kompensasi Non-Finansial (X) guru SMA Negeri Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar berada pada kategori sedang.
- 2) Gambaran Kinerja Guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar berada pada kategori sedang.
- 3) Pemberian Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea. Artinya, jika Kompensasi Non-Finansial meningkat maka Kinerja Guru juga akan ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyan, R. (2013). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kabupaten Sleman. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, S. (1993). Manajemen Pengajaran. Rineka Cipta.
- Dole, A. T. (2002). Kinerja (Sofyan Cikmat, Penerj.). Kend Publishing.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana.
- Martono, N. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (2 ed.). Rajawali Pers.
- Nursakinah. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Skripsi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Oktavianti, R. (2019). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Komitmen dan Kinerja Guru SMP. Perspektif Ilmu Pendidikan, Vol.33(1):51–60
- Priyatno, D. (2018). SPSS; Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum (1 ed.). Penerbit ANDI.
- Rachmawati, T. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Gava Media.
- Ratumanan, & Rosmiati, I. (2019). Perencanaan Pembelajaran (1 ed.). Rajawali Pers.
- Rohmah, R. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru Di SMA Bakti Ponorogo [PhD Thesis]. IAIN Ponorogo.
- Sudjana, N. (1987). Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Sinar Baru Algesindo.
- Suhadak, Moh. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. UNY.
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 258–268.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan (1 ed.). Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (t.t.). Depdiknas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan Dosen Pasal 20(a). Depdiknas.
- Uno, H. B. (2014). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang Pendidikan. Bumi Aksara.
- Wahyudi, I. (2012). Mengejar Profesionalisme Guru. Prestasi Pustaka.
- Withmore, J. (1997). Coaching For Performance: Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak Kinerja (D. H. Purnomo & L. Novianto, Penerj.). Gramedia Pustaka Utama.
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Multi Presindo.