

**Pengaruh Tunjangan Honor Guru terhadap Peningkatan
Kinerja Guru di YPI Al Amanah Pajeleran Sukahati
Cibinong Kabupaten Bogor**

Muhamad Aliyudin

Fakultas Syariah Syariah
IAI Nasional Laa Roiba Bogor
maliyudin@gmail.com

Dedi Junaedi

Fakultas Syariah Syariah
IAI Nasional Laa Roiba Bogor
dedijunaedi@laaroiba.ac.id

Agung Prasetyo

Fakultas Syariah Syariah
IAI Nasional Laa Roiba Bogor
agungprasetyo@laaroiba.ac.id

ABTRACT

The background of this research is that there are still teachers who show low performance. The problems that have been identified include teacher honorarium allowances. Therefore the aim of this study was to determine the effect of teacher honorarium allowances on improving teacher performance at the Al Amanah Islamic Education Foundation, Cibinong, Bogor. The research method used is a quantitative method. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique uses descriptive analysis, quantitative analysis and hypothesis testing. The results showed Teacher honorarium allowances (variable X) have a significant contribution and have a very high effect and the direction of a positive relationship to the variable increasing teacher performance at the Al Amanah Education Foundation, Cibinong, Bogor is 74.5% and 25.5% increase in teacher performance is influenced by other factors.

Key words: *teacher allowances, teacher performance*

ABSTRAK

Latarbelakang penelitian ini adalah masih ada guru yang menunjukkan kinerja yang rendah. Masalah yang berhasil diidentifikasi diantaranya tunjangan honor guru. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh tunjangan honor guru terhadap peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisa data menggunakan analisa deskriptif, analisa kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: tunjangan guru, kinerja guru

PENDAHULUAN

Guru menjadi pusat perhatian dan menjadi perbincangan publik terutama sejak diterbitkannya kebijakan mengenai tunjangan profesi guru. Hal ini menjadi angin segar bagi masyarakat dan menimbulkan motivasi yang cukup besar untuk menjadi seorang guru. Sebagaimana dikemukakan Idris dalam Kompas.com 19 Juli 2020 menyebutkan profesi guru pada masa sekarang menjadi profesi idaman bagi sebagian orang. Disamping tugas mulia mendidik anak bangsa, menarik dari segi penghasilan yang cukup tinggi. Berbeda ketika pada masa lalu, profesi guru merupakan profesi yang mempunyai penghasilan pas-pasan. (Idris, 2020). Namun, apakah semua guru mempunyai penghasilan tinggi? Apakah semua guru mempunyai tunjangan honor? Untuk menjawab hal ini tentu perlu analisa lebih lanjut.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Undang-undang di atas menyebutkan bahwa Guru sebagai seorang profesional kedudukannya teramat penting dalam proses pembelajaran. Guru yang profesional mampu memotivasi peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Guru yang profesional mempunyai

gairah dan semangat mengajar dan rasa percaya diri. Guru yang professional mampu mendorong siswa mencapai kompetensi dengan baik. Oleh karena itu, guru yang professional perlu memiliki kompetensi dan kinerja yang baik.

Kinerja masih menjadi masalah dalam lingkungan pendidikan, sebagaimana dikemukakan Kristiawan yang melakukan pengamatan terhadap rekan-rekan guru yang berada di sekitar lingkungan kerjanya menunjukkan masih terdapat guru yang kurang bergairah dalam mengajar, tidak membuat perangkat pembelajaran, meninggalkan kelas yang menjadi tanggung jawabnya, dan kurang inovatif dalam melaksanakan pembelajaran. Padahal seorang guru seharusnya menjadi sosok panutan bagi para siswa. Semangat guru dalam mengajar akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan anak didik. Sayangnya, beberapa guru justru

memiliki motivasi yang rendah sehingga tidak menjalankan tugas secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang berada di sekitar lingkungan kerja masih kurang.(Kristiawan, 2019).

Masalah kinerja guru dikemukakan pula oleh Mutakin bahwa pada dasarnya guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Namun, dalam kultur masyarakat Indonesia, pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Program kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.¹

Sinarta berasumsi bahwa faktor kesejahteraan menjadi penyebab kualitas kinerja guru, semakin tinggi kesejahteraan guru, maka semakin meningkat kinerjanya. (Muttakin, 2016). Berdasarkan analisa para peneliti di atas, kinerja guru erat kaitannya dengan hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi pendidikan. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dilakukan dalam dua hal utama, yaitu peningkatan kompetensi atau profesionalisme guru dan peningkatan kesejahteraan. Peningkatan profesionalisme dilakukan oleh guru yang bersangkutan maupun penyelenggara pendidikan atau yayasan, pemerintah pusat

¹Tatan Zaenal Muttakin, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Formatif, 3(2): 145-156

dan daerah melalui pelatihan, seminar dan peningkatan jenjang pendidikan, dan sebagainya. Peningkatan kesejahteraan melalui peningkatan honor dan tunjangan oleh penyelenggara pendidikan maupun pemerintah pusat dan daerah agar guru mampu meningkatkan kapasitas dirinya sesuai dengan profesi yang diamanatkan.

Namun menurut Rohman, untuk menjadi guru yang profesional tidak cukup hanya membaca buku yang sama, pelatihan yang sama dan cara mengajar yang sama, dan tidak melakukan inovasi. Guru juga harus belajar dari lingkungan. Lingkungan menjadi faktor eksternal yang membentuk profesionalitas guru. Sebab, di lingkungan masyarakat, guru menjadi figur yang dicontoh. Dari merekalah penilaian baik buruknya seorang guru didapatkan. Lebih-lebih guru Agama yang biasanya oleh masyarakat diminta untuk ikut berkontribusi dalam pendidikan non-formal. Hal demikian menuntut seorang guru lebih kreatif mengembangkan potensinya. Guru perlu belajar dari lingkungan karena lingkungan menjadi ilmu praktis yang dapat diaplikasikan di dalam kelas ketika mengajar. Dalam pengertian yang lebih luas, peran lingkungan bagi seorang guru menjadi sumber praktis guru sebagai bekal untuk mengajar. Dengan kata lain, penting perlunya melibatkan diri dalam lingkungan masyarakat untuk menambah kemampuan aspek psikomotorik dan afektif. Semakin aktif seorang guru terlibat dalam masyarakat, semakin terasah kemampuannya. (Rohman, 2016).

Demikian halnya, guru-guru yang berada di bawah Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah yang berada di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor yang berstatus guru honorer dan guru tetap yayasan, belum mendapatkan penghasilan yang layak. Sedangkan di sisi lain, sebagai guru yang profesional harus berupaya meningkatkan kinerjanya dan melayani masyarakat seoptimal mungkin. Perlu adanya perhatian dari pemerintah pusat maupun daerah untuk mengapresiasi profesionalitas guru yang berada di bawah naungan Yayasan Al Amanah, Cibinong, Bogor agar kinerja guru semakin meningkat.

Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisa pengaruh tunjangan honor terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor. Untuk menganalisa proses tunjangan honor guru yang diberikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor, dan untuk

mengetahui tunjangan honor guru dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tunjangan Honor Guru

a. Pengertian

Secara etimologis, tunjangan adalah uang atau barang yang dipakai untuk menunjang; tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan; sokongan, seperti pada kata tunjangan anak, tunjangan fungsional, tunjangan structural, tunjangan profesi, tunjangan sertifikasi, dan sebagainya. (Kemendikbud, 2016).

b. Jenis Tunjangan

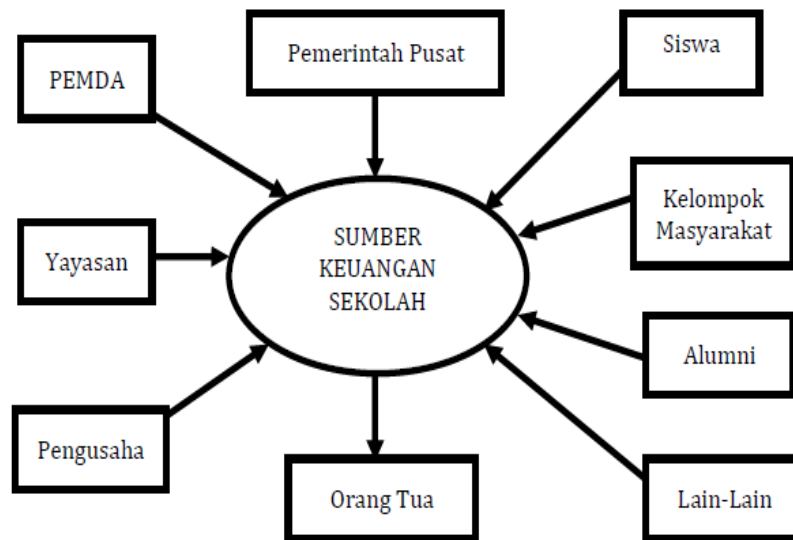
Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan beberapa jenis tunjangan bagi guru, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Tunjangan Profesi, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang besarnya setara dengan 1 kali gaji pokok Guru pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD bagi guru yang telah memiliki sertifikasi profesi.
- 2) Tunjangan Khusus, yaitu memberikan tambahan pendapatan pada guru yang bertugas pada daerah khusus seperti daerah terpencil, dan sebagainya.
- 3) Tunjangan Fungsional diberikan kepada seluruh guru di Indonesia tanpa syarat khusus.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan tunjangan honor guru merupakan bagian dari tunjangan fungsional, yakni berkaitan dengan fungsi dan tugas guru.

c. Sumber Keuangan Sekolah

Menurut Fattah, sumber keuangan sekolah untuk memenuhi tunjangan honor guru digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Sumber Keuangan Sekolah (Kristiawan, dkk, 2017)

2. Kinerja Guru

Berdasarkan Permeneq PAN dan RB tahun nomor 16 tahun 2009, Kinerja Guru adalah kemampuan guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Sedangkan menurut Mulyasa, ada dua cara untuk mengetahui kinerja guru, yaitu menganalisa kualitas proses pembelajaran dan kualitas hasil pembelajaran.

- a. Pada aspek proses pembelajaran indikator yang dapat dilihat melalui kemampuan guru melibatkan siswa secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Indikator lainnya adalah adanya gairah dan semangat mengajar serta rasa percaya diri.
- b. Pada aspek hasil pembelajaran dapat dilihat melalui kemampuannya mendorong siswa ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. (Mulyasa, 2013).

Pengertian kinerja guru menurut Madjid adalah perwujudan dari kompetensi plus kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri untuk terus menerus berkembang. Madjid mengemukakan bahwa

kinerja guru ditentukan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berupa lingkungan luar. Faktor internal kinerja guru ditentukan oleh:

- a. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru itu sendiri terkait dengan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru bersangkutan selama menempuh pendidikan. Hal ini dikenal dengan istilah *pre service education*.
- b. Motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru.²

Madjid mengemukakan bahwa standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Standar yang digunakan sebagaimana dikemukakan In Vancevic sebagai berikut:

- a. Hasil mengacu pada ukuran output sekolah
- b. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya sekolah
- c. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak di sekolah tersebut.
- d. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi. (Madjid, 2016).

3. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir mengenai pengaruh tunjangan guru terhadap kinerja guru, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

²Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, 13

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah yang berlokasi di Kelurahan Sukahati, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari s/d Agustus 2020.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode untuk menganalisa pengaruh tunjangan honor guru (variable X) terhadap peningkatan kinerja guru (variable Y) di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor. Adapun yang dimaksud metode penelitian dan metode penelitian kuantitatif.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor berjumlah 21 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa langkah pengumpulan data untuk mendapatkan data yang valid di lapangan selama proses penelitian. Sebagaimana dikemukakan Sukmadinata bahwa teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, angket, observasi dan studi documenter.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Tunjangan Honor Guru (variabel X) dan Peningkatan Kinerja Guru (variabel Y). Instrumen yang digunakan dalam penelitian menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.1

Variabel	Komponen	Instrumen	Responden
X	Tunjangan Honor Guru	Angket Dokumen Wawancara	Guru Kepala Sekolah Yayasan
Y	Peningkatan Kinerja Guru	Angket	Guru

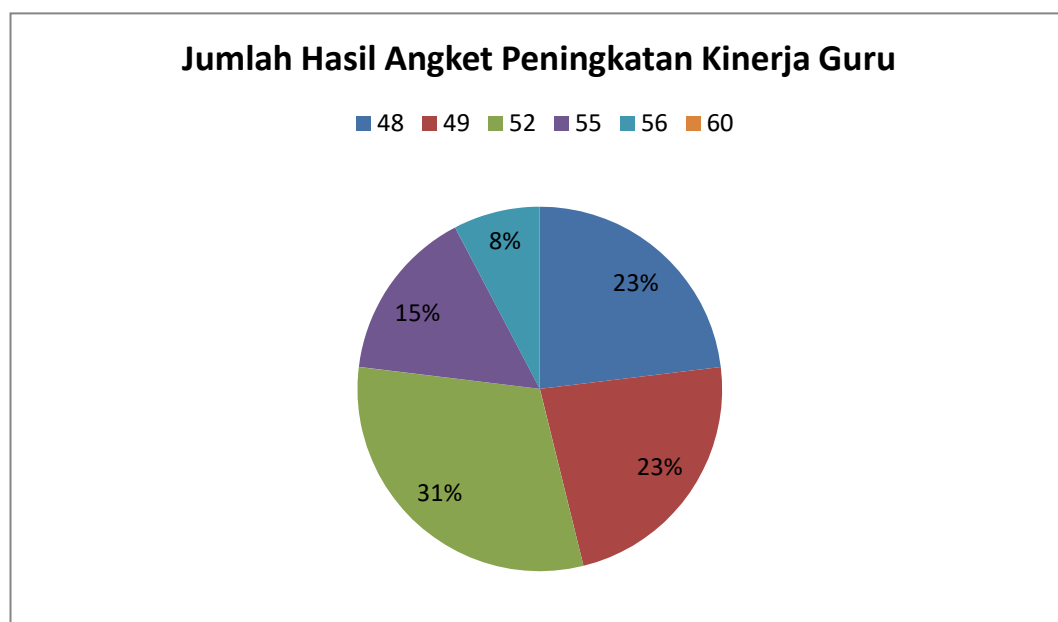
5. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini melalui tiga tahapan, yaitu tahap deskripsi data, tahap analisa kuantitatif, dan tahap pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Berdasarkan instrumen peningkatan kinerja guru (variable Y) yang disebarakan, diperoleh gambaran bahwa perolehan hasil angket jumlah 48 sebanyak 14.3%, jumlah 49 sebanyak 14.3% dan jumlah 52 sebanyak 19.0%, jumlah 55 sebanyak 9.5%, jumlah 56 sebanyak 4.8%, jumlah 60 sebanyak 38.1% sebagaimana digambarkan pada grafik di bawah ini:



2. Analisa Data Kuantitatif

Teknik analisa data menggunakan analisis korelasi dan regresi. Statistik yang digunakan adalah statistik *inferensial*, sering juga disebut statistik induktif dan statistik *probabilitas*.

a. Analisa korelasi

Berdasarkan perhitungan rumus *Pearson Product Moment* di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Tunjangan Honor Guru (X) dan variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,862982. Berdasarkan table signifikansi di yang dikemukakan Sugiono di bawah ini, koefisien korelasi 0,862982 berada pada kategori sangat tinggi.

b. Analisa Regresi

Tabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	.745	.731	2.559

a. Predictors: (Constant), THG

Berdasarkan table di atas, variabel tunjangan honor guru (X), memiliki hubungan sangat tinggi dengan peningkatan kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor. ($r_{XY} = 0,863$). Pada table di atas menunjukkan Nilai *R square* sebesar 0,745 yang berarti variabel bebas tunjangan honor guru (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya (variasi nilai) peningkatan kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Uji Hipotesis

Tabel 4.35
t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances

	<u>TUNJANGAN</u>	<u>KINERJA</u>
Mean	54.048	54.524
Variance	36.048	24.362
Observations	21	21

Pooled Variance	30.205
Hypothesized Mean Difference	0
df	40
t Stat	-0.281
P(T<=t) one-tail	0.390
t Critical one-tail	1.684
P(T<=t) two-tail	0.780
t Critical two-tail	2.021

Tabel 4.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	362.864	1	362.864	55.433	,000 ^b
Residual	124.374	19	6.546		
Total	487.238	20			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), THG

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan Uji F digunakan untuk mengetahui apakah tunjangan honor guru (X) memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru(Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor.

Kriteria pengujiannya adalah :

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $P(\text{Sig}) < \alpha$

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $P(\text{Sig}) > \alpha$

$\alpha = 0.05$ r hitung = 0.863 dan r table dengan N= 21 dalam taraf signifikansinya 5% = 0.433. Perbandingan r hitung dengan r table menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table yaitu 0.863 atau 86.3% untuk variable tunjangan honor guru (variabel X). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan tunjangan honor guru terhadap

peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor,” dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Nilai *R square* sebesar 0,745 yang berarti variabel bebas tunjangan honor guru (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya (variasi nilai) peningkatan kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Perbandingan *r* hitung dengan *r* table menunjukkan bahwa *r* hitung lebih besar dari *r* table yaitu 0.863 atau 86.3% untuk variable tunjangan honor guru (variabel X). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor

Kinerja guru menurut Madjid adalah perwujudan dari kompetensi plus kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri untuk terus menerus berkembang. Kinerja guru ditentukan oleh faktor eksternal dan internal.

Faktor eksternal berupa lingkungan luar sedangkan faktor internal kinerja guru ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru itu sendiri terkait dengan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru bersangkutan selama menempuh pendidikan. Hal ini dikenal dengan istilah *pre service education*. Faktor internal lainnya adalah motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. (Jid, 2016).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor dipengaruhi faktor eksternal berupa tunjangan honor guru dan faktor internal, yaitu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja guru

merupakan tolok ukur keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Saran

- a. Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat hendaknya meningkatkan perhatian terhadap peningkatan kesejahteraan guru di YPI Al Amanah, Cibinong, Bogor.
- b. Yayasan hendaknya memfasilitasi guru-guru untuk mendapatkan pembinaan agar kinerjanya.
- c. Guru-guru hendaknya meningkatkan kompetensinya secara mandiri maupun dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi dan M. Fadhli. (2018). *Statistik Pendidikan, Teori dan Praktik dalam Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
- Dinas Pendidikan Kota Bogor, <https://www.disdik.bogorkab.go.id>
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Fathurrohman, Pupuh dan Sobry Sutikno. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Refika Aditama.
- Idris, Muhammad. (2020). *Penasaran Berapa Besaran Tunjangan Profesi Guru PNS dan Non-PNS?*, Kompas.com, 19 Juli.

- Kristiawan, Muhammad. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, e-ISSN 2549-9661 Volume: 6, No. 1, h.25-33.
- Kemendikbud. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan.
- Karo-karo, Sinarta Daud, dkk.. (2013). Pengaruh Pemberian Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura, *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, Volume 1 No. 2, h, 1.
- Pradana Firly Anoraga dan Djuli Djatiprambudi. (2015). Pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek, *Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, Volume 03 Nomor 02.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Bandung: Fokusmedia, 2005.
- Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan
- Muttakin, Tatan Zaenal. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Formatif*, 3(2), h 145-156.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Penerbit Samudera Biru.
- Rohman, Miftahur. (2016). Problematika Guru dan Dosen dalam Sistem Pendidikan Nasional, *Jurnal Cendekia*, Vol. 14 No. 1, h. 67.
- Ramayulis. (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Sagala, Saiful. (2011). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung, Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Metodologi Penelitian*, Bandung; Mandar Maju.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya.
- Syah, Muhibbin. (2014). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Syamsuddin, Abin. (2010). *Psikologi Kependidikan*, Bandung: Rosda Karya.
- Syafril dan Zefhendri. (2017). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Depok: Kencana.
- Sukmawan, Wawan. (2011). *Membina Akhlak Membentuk Karakter Bangsa*, Bogor: Yayasan Tarbiyatul Muslimin.
- Tim Peneliti Balitbang. (2011). *Penelitian Mengenai Pemberian Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMU dan SMK di Kota Medan*, Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.

Undang-undang Republik Indonesia no. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen