

## Analisis Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Merauke

Syamsidar Sinaga<sup>1</sup>, Anita Rusianti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Cenderawasih, Indonesia

E-mail: [syamsidarsinaga@feb.uncen.ac.id](mailto:syamsidarsinaga@feb.uncen.ac.id)<sup>1</sup>, [anitarusianti@feb.uncen.ac.id](mailto:anitarusianti@feb.uncen.ac.id)<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 01 Mei 2025

Revised: 19 Mei 2025

Accepted: 30 Mei 2025

**Keywords:** *Tingkat pendapatan, kinerja guru, SMP Negeri 2 Merauke*

**Abstract:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendapatan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Merauke. Pendapatan guru menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif. Dengan metode survey menggunakan deskriptif analisis yang di tabulasikan dalam bentuk trend data, ditemukan bahwa tingkat pendapatan sangat berpengaruh pada kinerja guru SMPN 2 Merauke. Artinya pendapatan yang diterima mayoritas adalah diatas Rp. 5.000.000,-. Dan ketepatan waktunya sebesar 70%. Temuan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam meningkatkan kesejahteraan guru guna menunjang mutu pendidikan di daerah tersebut.*

### PENDAHULUAN

Menurut UU No.14 Tahun 2005 menjelaskan tentang guru. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah”. Guru juga menjadi komponen utama dalam proses mengajar mengajar, proses belajar mengajar itulah yang dapat menentukan apakah seorang guru dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya secara *professional*. Berkaitan dengan kata “*professional*” ini menitikberatkan kepada sebuah kemampuan yang mumpuni dalam sebuah profesi, dalam hal ini ialah profesi seorang guru. Guru *professional* merupakan guru yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dari mulai mengajar, mendidik sampai kepada memberikan contoh kepada peserta didik untuk dapat dicontoh (*role mode*).

Dalam usahanya untuk menjadi seorang guru yang *professional*, maka di dalamnya ada salah satu indikator penilaian untuk mencapai kata “*professional*” tersebut yakni kinerja. Menurut Supardi (2016): Kinerja guru merupakan ‘kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah (sekolah) dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah naungannya’. Apabila seorang guru tersebut dapat menjalankan kinerjanya dengan baik, maka dapat disebut sebagai guru *professional*.

Dalam menghasilkan sebuah kinerja guru yang baik dan *professional* guna menghasilkan sebuah mutu pembelajaran yang baik, guru tentunya miliki faktor yang memengaruhi kinerjanya tersebut. Faktor tersebut biasanya dilihat dalam dua jenis yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri guru itu sendiri yakni kondisi fisik dan mental yang

dimiliki oleh guru yang selanjutnya akan membentuk sebuah kepribadian yang berujung kepada sikap yang harus ditunjukkan kepada peserta didiknya, kemudian pengetahuan yang dimiliki dalam usahanya melakukan kegiatan pembelajaran di kelas. Faktor eksternalnya berasal dari luar diri guru, biasanya berupa tempat ia bekerja yakni Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (LPTK), Kompensasi sebagai imbalan yang ia dapat, motivasi dalam bekerja dan supervisi kepala sekolah.

Masalah internal yang ada dalam diri guru sendiri yakni kompensasi yang erat kaitannya dengan kesejahteraan guru. Seperti yang dikutip dalam sebuah artikel yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi dan kompetensi guru (kinerja guru) disebabkan karena "tujuan yang berubah arah, bukan hanya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa seperti dalam tujuan pendidikan nasional, melainkan mengejar poin bobot dalam jabatan PNS". Sehingga mengutamakan kesejahteraan hidupnya dibandingkan dengan tugasnya sebagai guru. Hal tersebut menjelaskan bahwa rendahnya kapasitas guru karena kesejahteraan guru yang masih kurang ideal.

Kemudian hal tersebut juga diperkuat dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yakni kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan fisiologis. Seperti yang dijelaskan secara detail terhadap implementasinya dalam pekerjaan oleh Iskandar dalam jurnalnya bahwa kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dengan kesempatan mendapat pelatihan, kebutuhan untuk dihargai dapat dipenuhi dengan pengakuan, kebutuhan untuk diterima dapat dipenuhi dengan pengakuan dari teman kerja dll, kebutuhan akan rasa aman dapat dipenuhi dengan tunjangan kerja dan jaminan serta kebutuhan fisiologis dapat dipenuhi dengan gaji pokok.

Teori kebutuhan diatas menunjukkan bahwa salah satu faktor kesejahteraan dilihat dari kebutuhan manusia yakni dengan gaji pokok atau kompensasi. Menurut Hasibuan Malayu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Dari teori mengenai kompensasi tersebut dikatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan. Teori tersebut menjelaskan bagaimana konsep dari pendapatan itu sendiri. Salah satu indikator dalam kesejahteraan guru ialah tingkat pendapatan atau upah minimum seorang guru yang dibagi berdasarkan status guru itu sendiri. Tingkat pendapatan atau upah seorang guru seharusnya ialah sesuai dengan tugasnya sebagai imbalan atas jasa yang ia lakukan sebagai tenaga pendidik, namun pada kenyataannya pendapatan atau upah yang diterima oleh guru antara perbedaan status tersebut sangat signifikan, sehingga menyebabkan kesenjangan kesejahteraan yang kontras terlihat.

Dalam faktanya di lapangan masih banyak guru yang menerima gaji tidak sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Gaji yang diterima guru per bulan hanya cukup digunakan untuk keperluan pangan, tidak dapat mencukupi kebutuhan lain terutama anak-anaknya. Seperti contoh kasus seorang guru di daerah yang mengajar dan memiliki profesi lain untuk menambah kesejahteraan keluarganya dengan menjadi ojek. Dapat dikatakan karena kurangnya gaji yang diterima oleh guru untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, menyebabkan ia harus menjalani profesi ganda sebagai tukang ojek, akibatnya sudah pasti berpengaruh kepada kualitas ia dalam mengajar di kelas. Seperti contoh tidak membuat persiapan yang matang dan sesuai dengan kebutuhan di kelas. Melainkan sibuk menekuni profesi ganda yang ia lakukan. Oleh karena itu, penting untuk membahas tentang pengaruh tingkat pendapatan terhadap kinerja guru di salah satu sekolah. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendapatan terhadap kinerja guru di salah satu sekolah di Indonesia yaitu SMP Negeri 2 Merauke. Sekolah

.....

ini dipilih karena masih ditemukan kesenjangan antara pendapatan dan pekerjaan guru yang di mana sebagian guru di sekolah ini kerap menghadapi pekerjaan dan profesi ganda.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kinerja Guru**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Dessler (2000) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

#### **Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Mangkupawira (2001), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM. Sedangkan Mulyasa (2007) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: “Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan.

### **2. Kompetensi Profesional Guru**

#### **Pengertian Guru**

Menurut Sardiman (2006), “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”.

#### **Kompetensi Profesional Guru**

---

Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik (2003) bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif.

Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. Surya (2003) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

### **3. Pendapat**

Trianto & Triwulan di dalam bukunya yang berjudul “Sertifikasi guru dan upaya peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan” menyinggung bahwa pendapatan itu meliputi antara lain: gaji pokok, tunjangan gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan masalah tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru. (Trianto & Triwulan, 2007)

### **4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian pertama dari Chandra Fadhillah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan skripsi yang berjudul “Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Teknik observasi, studi dokumentasi, penyebaran angket dan wawancara. Hasil penelitian pengaruh tingkat pendapatan guru terhadap etos kerja guru dalam mengajar di SMP Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan, dengan hasil yang diperoleh yakni terdapat pengaruh antara tingkat pendapatan guru dengan etos kerja guru dalam mengajar. Terbukti dari pengisian kuisioner yang dilakukan oleh guru-guru di sekolah tersebut yakni 13,6% guru menjawab selalu merasakan kepuasan terhadap pendapatannya, 45,4% guru menjawab kadang-kadang, 22,7% guru menjawab tidak pernah dan 4,5% tidak menjawab. Penelitian selanjutnya dari Nunung Restiana, Fakultas Ekonomika Universitas Diponegoro Semarang dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di guru-guru SD/MI Kabupaten Kudus”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik observasi, studi dokumentasi, penyebaran angket dan wawancara. Hasil penelitian ini ialah berupa persamaan  $Y = 0,194X_1 + 0,179 X_2 + 0,338 X_3$ , yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru tidak tetap (GTT)  $X_4$ . Dari penelitian terdahulu di atas disimpulkan terdapat sebuah urgensi dalam meninjau tingkat pendapatan terhadap kinerja guru dalam konteks lokasi lain seperti SMP Negeri 2 Merauke.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Metode Pengumpulan Data**

Metode penelitian yang digunakan ialah metode survey yang bersifat deskriptif dan di

.....

dalamnya dilengkapi dengan pengamatan, wawancara dan Kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan merupakan data yang dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Adapun tehnik yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengamatan (observasi)  
 Yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan merupakan metode yang cukup mudah dilakukan untuk pengumpulan data.
- 2) Wawancara (interview)  
 Yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
- 3) Kepustakaan  
 Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca berbagai buku literature yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 2. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi lapangan dalam bentuk wawancara dan pembagian angket secara langsung, untuk mendapatkan respon yang lebih operasional dari responden mengenai Tingkat pendapatan. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sejumlah 50 orang atau guru di SMP N 2 Marauke. Tujuan dari wawancara dan pembagian angket secara langsung lebih diarahkan kepada hal-hal yang bersifat langsung mengenai tingkat pendapatan terhadap kinerja guru. Sementara itu untuk mendapatkan fakta-fakta yang obyektif penyelesaian pendataan dari populasi penelitian akan di lengkapi penyebaran kuisisioner terhadap responden, dimana secara struktural akan di samakan sengan data-data yang di ambil pada kantor Kampung Sumber Harapan. Untuk mengolah data di lapangan penulis menggunakan deskriptif analisis yang di tabulasikan dalam bentuk trend data untuk melihat bagaimana pengaruh atau hubungan sebab akibat data-data yang di hitung secara persentase (%) kemudian akan di interpresentasikan sesuai dengan acuan rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisa Data

Karakteristik responden yakni sampel dalam penelitian ini adalah gambaran atau keadaan atau ciri-ciri responden yang menjalankan tugas sebagai guru. Adapun karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendapatan, tingkat pendidikan. Karakteristik ini mencerminkan kemampuan bekerja, produktivitas, pola pikir, perencanaan, dan sebagai kemampuan lainnya dalam meningkatkan pendapatan.

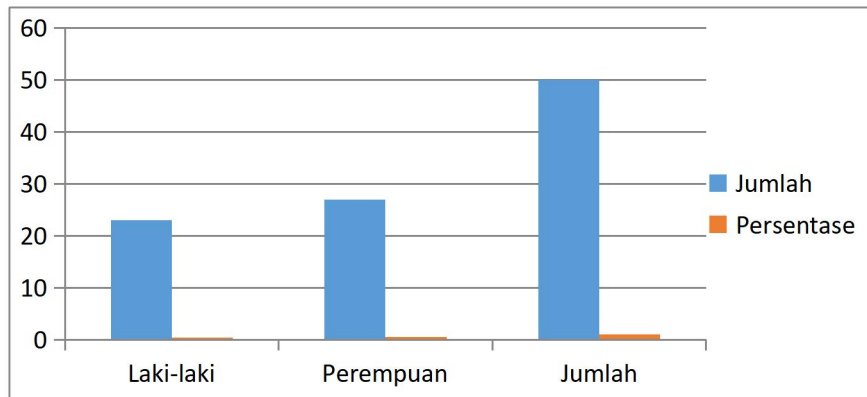
**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	46 %
Perempuan	27	54 %
Jumlah	50	100 %

Data diolah tahun 2022

Tabel 1 dapat di lihat jumlah guru di SMP N 2 Merauke mayoritas adalah perempuan

sebesar 54%. Dan jumlah guru laki-laki sebesar 46%.

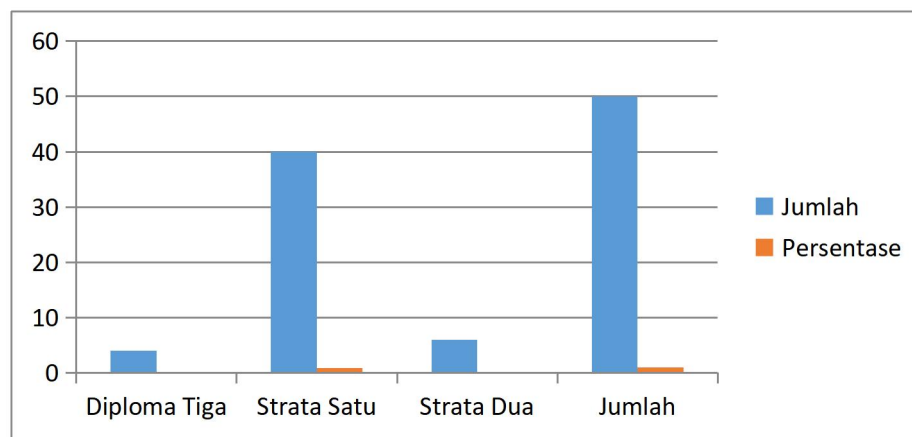


**Gambar 1. Grafik Berdasarkan Jenis Kelamin**  
 Data diolah tahun 2022

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma Tiga	4	8%
Strata Satu	40	80%
Strata Dua	6	12%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa guru yang bekerja di SMP N 2 Merauke adalah mayoritas berpendidikan strata satu.

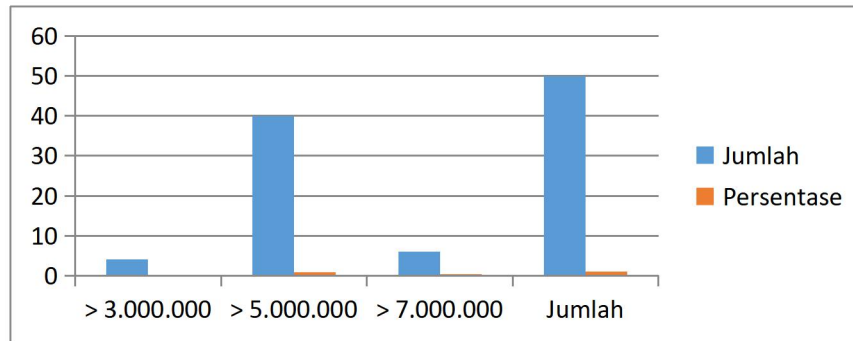


**Gambar 2. Grafik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Yang Diterima**

Pendapatan	Jumlah	Persentase
Lebih dari 3.000.000	4	8%
Lebih dari 5.000.000	40	80%
Lebih dari 7.000.000	6	12%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa guru yang bekerja di SMP N 2 Merauke adalah mayoritas penghasilan yang diterima perbulan yaitu lebih dari Rp. 5.000.000,-

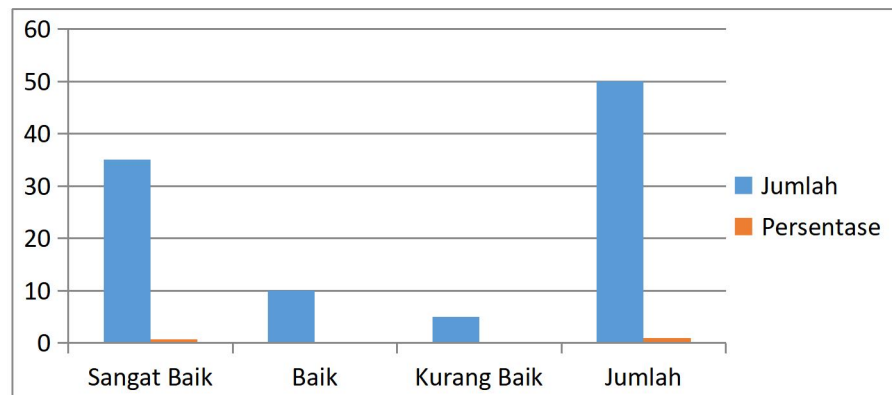


**Gambar 3. Grafik berdasarkan Penghasilan yang diterima**

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Ketepatan Waktu**

Ketepatan Waktu	Jumlah	Persentase
Sangat baik	35	70%
Baik	10	20%
Kurang baik	5	10%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa guru yang bekerja di SMP N 2 Merauke adalah mayoritas mempunyai ketepatan waktu sebesar 70%. Apabila tidak tepat waktu maka akan dipotong uang lauk pauknya.



**Gambar 4. Grafik Ketepatan Waktu**

## 2. Pembahasan

Pendapatan ada dua macam, yaitu pendapatan ekstrinsik dan instrinsik. Pendapatan Ekstrinsik meliputi: gaji/upah pokok, tunjangan gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, tunjangan khusus, bonus, gratifikasi/uang pensiun, pendapatan antar personal, dan promosi. Adapun pendapatan instrinsik meliputi: penyelesaian, pencapaian atau prestasi, otonomi, pertumbuhan pribadi, dan penghargaan.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja

yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Dari analisis data pada tabel 3 berdasarkan Pendapatan bahwa yang dominan pendapatannya adalah lebih dari Rp. 5.000.000 dan ketepatan waktunya pada tabel 4 mayoritas adalah sangat baik sebesar 70%.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini kesimpulannya adalah: tingkat pendapatan sangat berpengaruh pada kinerja guru SMP N 2 Merauke.. Artinya pendapatan yang diterima mayoritas adalah diatas Rp. 5.000.000,-. Dan ketepatan waktunya sebesar 70%. Semakin tinggi penghasilan yang diterima maka ketepatan waktunya juga semakin meningkat. Adapun saran dari peneliti adalah antara pendapatan dan kinerja ada pengaruh yang baik maka pemerintah lebih meningkatkan lagi pendapatan guru agar kesejahteraan guru bisa terpenuhi dengan baik. Guru merupakan tongkat utama bagi murid. Karena guru maka peserta didik bisa membaca, menulis, menghitung, membimbing.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Dessler. G, (2000). *Human Resource Management, 8 thedition*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc,
- Fadillah, C. (2010). *Tingkat pendapatan dan pengaruhnya terhadap etos kerja guru dalam mengajar*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Hamalik, O. (2003). *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Maslow, A. (2006). *On Dominance: Self Esteem and Self Actualization*, Ann Kaplan: Maurice Basset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2. Terjemahan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyasa, E. (2004). *Implementasi Kurikulum dan Panduan Pembelajaran KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Ristiana, N., & Rahardja, E. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sardiman, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta:PT. Raja Grafindo
-

- Persada,  
Soedijarto, S. (1993). *Menuju Pendidikan Nasional yang relevan dan bermutu*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: R & D. IKAPI
- Supardi, S. (2016). *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Trianto, T., & Triwulan, T. (2007). *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
-