

## SARESEHAN KONSEP PEMBERIAN KOMPENSASI GURU SATUAN PAUD SEJENIS SPS DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

<sup>1</sup>Sri Utaminingsih, <sup>2</sup>Ahmad Nana Mahmur Mulyana, <sup>3</sup>Sugiyanto, <sup>4</sup>Shella Rachmawaty  
<sup>1,2,3,4</sup>

*Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan  
Ilmu Pendidikan, Universitas Pamulang  
E-mail : dosen00456@unpam.ac.id*

### ABSTRACT

*Compensation is the reward given by the organisation to employees in recognition of their contribution to the organisation. These rewards can be in the form of salaries, bonuses, allowances, and other facilities such as health insurance or annual leave. The main purpose of compensation policy is to motivate employees to achieve better performance. However, compensation policies must be fair and sustainable so that employees feel valued and motivated to continue to perform. Providing fair and consistent compensation is essential in improving the performance of SPS teachers. However, in reality, the concept of compensation sometimes does not fulfil openness and fairness. Therefore, community service activities are carried out to provide an understanding of the concept of providing the right compensation to improve teacher performance. In community service activities, the methods used are lectures, and questions and answers. The results of this activity show that compensation must pay attention to clear and measurable criteria and standards and needs to be done fairly and consistently. Regular evaluation and monitoring are also needed to determine whether compensation is effective in improving teacher performance. It can be concluded that fair and consistent compensation is very important in improving teacher performance. Organisations must pay attention to clear and measurable criteria and standards and conduct regular evaluation and monitoring to determine the effectiveness of compensation. Thus, employees will feel valued and encouraged to continue to excel, so that the organisation can better achieve its goals and vision.*

*Keywords : Compensation, Performance, Teacher*

### ABSTRAK

Kekerasan terhadap anak dan perempuan merupakan tindakan yang sangat merugikan dan tidak dapat diterima dalam kehidupan sosial dan beradab. Tindakan kekerasan tersebut dapat terjadi dalam berbagai bentuk seperti kekerasan fisik, psikologis, seksual, eksploitasi ekonomi, dan pembiaran. Hal ini dapat dilakukan oleh siapa saja, baik itu orang tua, keluarga, teman, pasangan, maupun pemerintah. Dampak kekerasan terhadap anak dan perempuan sangatlah merugikan dan dapat berdampak jangka panjang pada kesehatan fisik dan mental. Selain itu, kekerasan juga dapat merusak kepercayaan diri, rasa aman, dan kesehatan reproduksi, serta mengganggu pendidikan dan pengembangan anak dan perempuan. Hal ini dapat membatasi kesempatan mereka untuk mencapai potensi penuh dalam kehidupan. Sebagai akademisi, kami sangat peduli dengan masalah kekerasan terhadap anak dan perempuan. Oleh karena itu, kami melaksanakan program Pengabdian Kepada Masyarakat di SMK Pustek pada Maret 2023 untuk mensosialisasikan pencegahan kekerasan tersebut. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman peserta didik mengenai kekerasan terhadap anak dan perempuan, serta bentuk pencegahannya. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dengan metode ekspositori dan inquiry dimana target utama dari kegiatan *pengabdian* ini adalah peserta didik SMK Pustek. Dengan meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang kekerasan, serta kemampuan untuk mencegah dan mengatasi tindakan kekerasan, diharapkan akan terjadi penurunan angka kekerasan terhadap anak dan perempuan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, Guru

## **PENDAHULUAN**

Sebagaimana diketahui bahwa untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang terencana dan sadar merupakan upaya pendidikan untuk memungkinkan peserta didik mengembangkan potensinya secara aktif. Tujuan pendidikan, menurut Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003, adalah untuk membentuk watak dan mengembangkan kemampuan peserta didik sehingga menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, bertanggung jawab, serta menjadi warga negara yang demokratis. Pendidikan memiliki peran penting sebagai investasi berharga bagi sebuah negara.

Sebagai garda depan suatu bangsa, pendidikan memainkan peran penting dalam melahirkan generasi penerus yang terpelajar. Negara atau bangsa yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik akan menjadi negara atau bangsa yang kuat. Oleh karena itu, manajemen pendidikan yang baik akan menghasilkan output yang baik pula. Guru memainkan peran penting dalam keberhasilan pendidikan karena moralitas dan kualitas suatu bangsa tidak terlepas dari peran guru (Anita, Tjitrosumarto, & Setyohadi, 2021).

Pendidikan diselenggarakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Proses pembelajaran di sekolah, baik secara formal maupun informal, merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan merupakan masalah kompleks, tetapi pada dasarnya merupakan tugas penting negara. Pendidikan berkontribusi pada pengembangan kepribadian bangsa, kemajuan, dan kesejahteraan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan (Rorimpandey, 2020).

Tujuan utama dari pendidikan adalah untuk meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani masyarakat yang sebaik-baiknya dalam rangka pendidikan untuk kehidupan sosial ekonomi yang produktif dalam tatanan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat yang seimbang. Perkembangan pendidikan hingga saat ini telah banyak berubah, terutama nilai dan filosofi pendidikan, yang dipengaruhi oleh politik, ekonomi, sosial budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Penerapan perubahan tersebut akan mempengaruhi perkembangan pendidikan.

Keberhasilan proses pendidikan di sekolah ditentukan oleh berbagai unsur pendukung, termasuk keberadaan guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Apriliyani & Meilani, 2021). Guru dan tenaga kependidikan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) penting dalam sebuah lembaga pendidikan, dan berperan sebagai pilar utama untuk mencapai tujuan pendidikan serta meningkatkan daya saing sekolah (Octavia, 2019). SDM merupakan elemen utama dalam organisasi, karena manusia sendiri yang mengendalikan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang.

Sebuah negara yang maju harus memiliki dukungan pendidikan yang baik. Kualitas negara yang unggul ditentukan oleh kualitas masyarakatnya yang memiliki iman kepada Tuhan Yang Maha Esa, budi pekerti yang luhur, mandiri, maju, ulet, cerdas, kreatif, memiliki selera tinggi, disiplin, memiliki etos kerja yang tinggi, profesional, bertanggung jawab, produktif, dan sehat secara jasmani dan rohani. Namun, semua itu tidak dapat terwujud tanpa bantuan guru. Guru yang berkualitas dapat memberikan pendidikan yang baik bagi siswa sehingga menciptakan masyarakat yang berkualitas. Oleh karena itu, pendidikan sangat berpengaruh dalam perubahan kehidupan masyarakat.

Peran guru sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya proses pendidikan formal. Sebagai garda depan pendidikan, guru memiliki tanggung jawab untuk mempengaruhi, membina, dan mengembangkan peserta didik secara langsung (Alhusaini, Kristiawan, & Eddy, 2020). Tanpa peran guru yang baik, pendidikan bangsa akan terancam dan tidak akan berkembang. Oleh karena itu, guru merupakan kekayaan negara dalam meningkatkan kualitas manusia.

Guru juga memiliki fungsi untuk mengoptimalkan potensi dasar dan kualitas peserta didik melalui kegiatan mengajar. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat tergantung pada kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar. Selain itu, posisi strategis guru dalam meningkatkan kualitas hasil belajar sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan kualitas kinerja guru (An'ars, 2022). Guru harus memiliki kemampuan profesional yang baik, sehingga dapat menghasilkan manusia berkualitas yang dapat membawa perubahan dalam pendidikan suatu negara.

Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap pengajaran di sekolah formal. Kinerja merupakan hasil kerja atau usaha dalam bentuk ekspresi fisik atau gagasan, dan sering dikaitkan dengan kompetensi dalam perilaku mereka sendiri (Hakim, Serang, & Arfah, 2021). Kinerja guru pada dasarnya adalah hasil yang diperoleh guru sebagai tugas dan tanggung jawab atas segala kegiatan yang dilakukannya dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, perlu ditingkatkan kemampuan profesional guru dan kualitas kinerjanya agar dapat menghasilkan hasil belajar yang baik (Hakim, & Muhdi, 2020).

Guru harus memiliki kinerja yang dapat memenuhi harapan dan keinginan dari semua pihak, terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan para guru untuk membina anak-anak mereka. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam mencapai mutu pendidikan yang baik dan menjadi tolak ukur keberhasilan akademik (Utaminingsih, Hardhienata, & Sunardi, 2022).

Selama proses pembelajaran, seorang guru dapat mengembangkan keterampilannya untuk menciptakan suasana belajar yang lebih menyenangkan. Lingkungan kerja guru juga harus diperhatikan agar dapat menciptakan suasana belajar yang nyaman (Santoso, 2021). Salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah program kompensasi.

Peningkatan kinerja guru melalui remunerasi yang diberikan pemerintah dapat memotivasi guru untuk lebih semangat menjalankan tugasnya dan menjadi lebih baik dalam menjalankan kinerjanya (Ramdhani, & Hakim, 2018). Namun, pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan kinerja guru agar dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Menurut Siahaan & Meilani (2019) untuk meningkatkan kinerja guru, kompensasi menjadi salah satu strategi yang digunakan dengan harapan tercapai hasil kinerja yang memuaskan dan baik. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan prinsip remunerasi dan hukum yang berlaku dalam kebijakan remunerasi. Selain itu, tepat waktu pembayaran ganti rugi juga berperan penting karena penundaan pembayaran dapat mengurangi kinerja. Pendidikan merupakan usaha sadar yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi yang sesuai dapat memberikan kepuasan bagi guru dan mendorong

semangat sukses serta membantu sekolah dalam mencapai visi dan misinya (Anjani, et all., 2022). Kompensasi masih menjadi motivasi utama dalam bekerja untuk meningkatkan semangat kerja yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan diri dan keluarga guru. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka kinerja guru dapat terpengaruh negatif (Setianingsih & Kader, 2019) .

Kompensasi yang diberikan kepada guru di PAUD dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi yang memadai dan sesuai dengan kontribusi dan kinerja guru dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Nasution, Nur'aini, Rochmi, & Sy, 2022). Kompensasi yang tidak memadai atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh guru dapat menurunkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

Dalam konteks PAUD, pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru, sehingga dapat mempengaruhi hasil belajar siswa. Kompensasi yang baik juga dapat membantu menarik dan mempertahankan guru yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan kinerja dan reputasi sekolah.

Dengan latar belakang tersebut, memberikan kompensasi kepada guru memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Karena apa yang dipelajari oleh siswa dan rekan-rekan guru secara langsung dipengaruhi oleh kinerja guru tersebut di dalam kelas (Apdila, 2021).

## **METODE**

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini didesain secara khusus untuk menyelesaikan tantangan di lapangan. Oleh karena itu, hasil analisis situasi di atas digunakan sebagai dasar dalam merancang metode yang ditempuh dalam melaksanakan proyek pengabdian ini. Secara singkat, pengabdian ini bertujuan untuk membantu para guru di PAUD Arjuna dalam memaksimalkan konsep pemberian kompensasi, memberikan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka, dan mendorong peningkatan mutu pendidikan. Untuk mencapai tujuan tersebut, tim pengabdian membagi kegiatan menjadi tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada tanggal 10 Maret 2023, di Paud Arjuna Jl. Benda Barat XIV A, Pd. Benda, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten. Dimana sebelum dilakukan pelaksanaan, dilakukan terlebih dahulu tahap persiapan dengan melakukan survei awal, dimana dilakukan survei di PAUD Arjuna. Kemudian pemantapan dan penentuan lokasi serta sasaran peserta kegiatan, setelah hasil survei didapatkan. Dilanjutkan dengan penyusunan materi dan bahan tentang konsep pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Tahap yang selanjutnya yakni tahap pelaksanaan, dimana kegiatan ini tim pengabdian memberikan penyuluhan terkait dengan konsep pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Paud Sejenis (SPS), yang dilaksanakan dengan metode ceramah, dan tanya jawab oleh pemeteri Dr. Sri Utamningsih, SH.,S.Pd.MH.,M.M.Pd.

Metode ceramah Metode ceramah digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai konsep pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Metode ceramah adalah suatu teknik di mana seorang pemateri menjadi pembicara utama yang memberikan penjelasan tentang materi kepada peserta, dalam hal ini audiens. Peserta bertindak sebagai pendengar yang menerima informasi dari pemateri. Dalam pengabdian ini, metode ceramah dipilih sebagai cara untuk menginformasikan pentingnya memahami konsep pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru.



Gambar 1 Kegiatan Pembukaan Penyuluhan  
(Sumber : Dokumentasi Tim Pengabdian)

Kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab, sesi tanya jawab memiliki peran penting dalam pelatihan, terutama dalam konteks pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam sesi ini pemateri menggunakan pertanyaan-pertanyaan sebagai alat evaluasi untuk mengukur pemahaman peserta tentang materi yang disampaikan. Selama proses kegiatan berlangsung, pemateri berperan sebagai fasilitator dengan mengajukan pertanyaan dan membantu peserta kegiatan untuk menemukan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut. Di sisi lain, peserta kegiatan berperan sebagai pemikir aktif yang memberikan jawaban dan mengevaluasi pemahaman mereka tentang materi yang telah disampaikan. Dengan menggunakan metode tanya jawab, peserta pelatihan dapat aktif terlibat dalam proses belajar-mengajar dan meningkatkan pemahaman mereka tentang konsep pemberian kompensasi yang relevan dengan kinerja guru (Windasari, & Yahya, 2019).

Dalam pelaksanaan tersebut mendapatkan hasil bahwa Kompensasi kinerja guru adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai hasil dari kinerja yang baik atau pencapaian target tertentu. Pemberian kompensasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja guru dalam melakukan tugas-tugas pengajaran. Konsep pemberian kompensasi pada guru Satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sejenis (SPS) dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya:

- a. Peningkatan Gaji. Gaji yang baik dan layak merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pemberian kenaikan gaji secara berkala atau pemberian insentif kinerja berdasarkan pencapaian target yang telah

ditentukan dapat menjadi salah satu bentuk pemberian kompensasi pada guru SPS PAUD.

- b. Pelatihan dan Pengembangan Profesional. Kompensasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan profesional dapat memberikan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Pelatihan dan pengembangan profesional yang dapat diberikan antara lain pelatihan keahlian dan keterampilan baru dalam bidang pengajaran, penguasaan teknologi dan alat pembelajaran, serta pelatihan manajemen kelas.
- c. Fasilitas Kerja yang Memadai. Fasilitas kerja yang memadai seperti ruangan kelas yang nyaman, buku-buku dan alat-alat pembelajaran yang memadai, serta fasilitas kesehatan dapat menjadi poin penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi guru SPS PAUD dapat menjadi salah satu bentuk pemberian kompensasi.
- d. Pemberian Penghargaan. Penghargaan dapat diberikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Bentuk penghargaan dapat berupa sertifikat atau piagam penghargaan, penghargaan dalam bentuk uang atau hadiah, atau bentuk penghargaan lain yang dianggap dapat memotivasi guru.
- e. Dalam pemberian kompensasi, perlu diperhatikan bahwa tidak hanya kuantitas pemberian kompensasi saja yang penting, tetapi juga kualitas pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan guru. Oleh karena itu, komunikasi dan evaluasi secara berkala antara guru dan pihak pengelola SPS PAUD perlu dilakukan untuk mengetahui jenis kompensasi yang diinginkan dan diperlukan oleh guru.
- f. Kemudian tahapan yang selanjutnya yakni tahapan pelaporan tahapan pelaporan ini diawali dengan kegiatan monitoring dan evaluasi terlebih dahulu, monev kegiatan pengabdian kepada masyarakat sangat penting untuk memastikan bahwa program tersebut efektif dalam memberikan manfaat kepada masyarakat yang dituju. Dengan dilakukan monitoring kegiatan selama pelaksanaannya untuk memastikan program berjalan sesuai rencana. Hal ini dapat dilakukan dengan memantau partisipasi peserta, mengamati feedback dari masyarakat, dan melakukan evaluasi segera setelah kegiatan selesai. Evaluasi setelah kegiatan selesai untuk mengetahui apakah tujuan dan indikator yang ditetapkan telah tercapai. Setelah tahap monitoring dan evaluasi kemudian pelaporan kegiatan pun di susun dalam laporan akhir kegiatan pengabdian kepada masyarakat.



Gambar 2 Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pengabdian Kepada Masyarakat  
(Sumber : Dokumentasi Penulis)

## **KESIMPULAN**

Kegiatan penyuluhan dengan konsep sareshan telah berjalan sebagaimana mestinya. Pemberian kompensasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas kinerja atau hasil kerjanya yang baik. Tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan motivasi dan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian target. Pemberian kompensasi yang efektif adalah pemberian imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atau guru sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka yang baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Pemberian kompensasi kinerja yang efektif harus didasarkan pada kriteria dan standar yang jelas dan terukur, serta perlu dilakukan secara adil dan konsisten. Selain itu, perlu juga dilakukan evaluasi dan pemantauan secara berkala terhadap kinerja guru untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi kinerja tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, pemberian kompensasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kegiatan pengabdian ini dapat di implementasikan dengan sasaran guru atau pendidik di PAUD Arjuna Pondok Benda, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten. Khususnya bagi guru PAUD kegiatan kali ini merupakan kegiatan yang sangat diperlukan karena tentunya pemberian kompensasi yang efektif tentu akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.

- Anita, T., Tjitrosurnarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146-157.
- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022). KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI GURU DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA MENGAJAR. *AL-IBRAH*, 7(2), 45-62.
- An'ars, M. G. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8-18.
- Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(1), 73-84.
- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 6(2), 177-190.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115.
- Nasution, F., Nur'aini, S., Rochmi, A., & Sy, M. E. (2022). PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Pendidikan Dosen dan Guru*, 2(1).
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Ramdhani, M. R., Hadiwiyono, V., & Hakim, L. (2018). Dampak sertifikasi guru terhadap perilaku sosial dan ekonomi guru di kabupaten ngawi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 2(1), 106-129.
- Rorimpandey, W. H. (2020). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Book.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 141-149.
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(2), 313-320.
- Santoso, I. (2021). *Pendidikan Pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi: Pengaruhnya pada kinerja guru*. Penerbit NEM.
- Utaminingsih, S., MM, P., Hardhienata, H. S., & Sunardi, H. O. (2022). *PENINGKATAN KINERJA GURU (Tuntutan Profesionalitas Guru PAUD)*. Pascal Books.
- Windasari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188-192.