

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Nina Erlanda^{1✉}, Saiful Bahri², Siraj³,
(1,2,3) Universitas Almuslim Bireuen

✉ Corresponding author
[ninaerlanda11@gmail.com]

Abstrak

Kinerja guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas siswa serta mewujudkan budaya sekolah yang dicita-citakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial (1) kompensasi terhadap kinerja guru (2) motivasi terhadap kinerja guru (3) sarana prasarana terhadap kinerja guru (4) kompensasi, motivasi dan sarana prasarana secara bersama sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri se Kabupaten Aceh Utara dengan menggunakan metode kuantitatif, pendekatan survey, populasi 155 guru, sampel 111 guru, teknik pengambilan sampel secara proportional random sampling, berdasarkan ketentuan sampel oleh Slovin, teknik pengumpulan data kuesioner "skala likert" dan Teknik pengolahan data analisis jalur. Temuan penelitian secara parsial (1) pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 0,079; (2) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,053; (3) pengaruh langsung sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar 0,120; Temuan penelitian secara simultan kompensasi, motivasi, dan sarana prasarana secara bersama sama terhadap kinerja guru sebesar 0,24 sedangkan sisanya 0,76 ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Kinerja Guru SD*

Abstract

Teacher performance plays an important role in improving the quality of students and realizing the desired school culture. This research aims to determine (1) compensation for teacher performance partially (2) motivation for teacher performance (3) infrastructure for teacher performance, and 4) compensation, motivation, and infrastructure together for teacher performance. This research was conducted at public elementary schools in North Aceh Regency using quantitative methods, a survey approach, a population of 155 teachers, a sample of 111 teachers, sampling technique using proportional random sampling, based on sample provisions by Slovin, "Likert scale" questionnaire data collection technique and techniques path analysis data processing. Partial research findings (1) the direct effect of compensation on teacher performance is 0.079; (2) the direct effect of motivation on teacher performance is 0.053; (3) the direct influence of infrastructure on teacher performance is 0.120; The research findings simultaneously show that compensation, motivation, and infrastructure together have an impact on teacher performance of 0.24 while other factors determine the remaining 0.76.

Keywords: *Compensation, Motivation, Infrastructure, and Performance of Elementary School Teachers*

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran sentral dalam menentukan mutu pendidikan yang diselenggarakan secara formal oleh pemerintah (Jainiyah et al., 2023). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 1. Dengan kata lain, guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan, menginstruksikan, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal dan pendidikan dasar (Nur & Mannuhung, 2022). Mengenai sarana prasarana dalam Pasal 8, Pasal 10

(1) lebih lanjut ditegaskan meliputi kompetensi mengajar, kompetensi karakter, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pelatihan kejuruan (Sutarsih & Misbah, 2021).

Berdasarkan Data Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Tahun 2019, terdapat 2.922.826 guru yang dilantik hingga tahun 2015. Dari jumlah tersebut, sebanyak 2.417.896 orang guru prestasi, atau 82,72 %. telah dievaluasi dan memenuhi standar minimum "Bagus." Jumlah keseluruhan guru yang lulus sertifikasi hingga tahun 2019 adalah 1.594.722 orang atau 54,5% dari total 2.922.826 guru (Hidayah, 2019). Lebih lanjut, Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) memperkirakan adanya peningkatan proporsi jumlah instruktur yang layak mengajar, dari 89,33% pada tahun 2018 menjadi 91,76% pada tahun 2019 (Widiasanti et al., 2021).

Hasilnya di atas menunjukkan bahwa kemahiran guru meningkat setiap tahun. Pengembangan dari kompetensi siswa diperkirakan akan terpengaruh secara signifikan oleh keadaan seperti itu. Namun, temuan laporan Program for International Study Assessment (PISA) menunjukkan bahwa selama empat tahun terakhir (2015, 2016, 2017, dan 2018), kinerja guru Indonesia dalam ketiga bidang tes membaca, matematika, dan sains telah menurun (Rosidin et al., 2021) berjumlah 71,9%. Ini menempatkan Indonesia pada peringkat terburuk ke-7 dari 77 negara yang disurvei (Huang & Revina, 2020). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia saat ini masih dikategorikan rendah. Kualitas pendidikan tersebut rendah tidak terlepas dari peran guru dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan data awal pra survey dilakukan terdapat informasi dari kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu. Beberapa informasi tersebut membahas tentang kinerja guru yang kurang baik di sekolah meliputi: (1) kompensasi yang diberikan sering telat, kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan jenis-jenis yang seharusnya diterima, (2) guru kurang termotivasi baik dari diri sendiri maupun motivasi dari rekan kerja (3) kurangnya sarana prasarana dari kepala sekolah dan teman tentang penunjang karir, (4) temuan tentang sarana dan prasarana yakni kurang menunjangnya sarana dan prasarana yang ada di sekolah terutama yang berkaitan dengan teknologi sehingga sulit meningkatkan kinerja guru.

Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah dalam pelaksanaan pengajaran di sekolah. Kinerja guru penting untuk diperhatikan oleh setiap sekolah karena dalam hal ini guru merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak (Diana et al., 2020). Selain itu, menurut temuan penelitian bahagia dalam bekerja secara langsung berdampak pada kemampuan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja adalah faktor yang akan meningkatkan kinerja guru; dapat diamati bahwa semakin nyaman dan tenang guru, maka kinerja guru akan semakin baik (Damanik & Saputra, 2022). Situasi Kinerja guru di SD Negeri Syamtalira Bayu sebanding dengan fenomena rendahnya kinerja guru di beberapa wilayah di Indonesia, sebagaimana dirinci pada penelitian yang disebutkan di atas.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: (1) gaji/kompensasi (2) motivasi (3) sarana dan prasarana, (4) kondisi lingkungan kerja fisik, dan (5) kepemimpinan (Asiah et al., 2021). Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (Kemala & Ulum, 2023) yang menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yaitu prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, Mematuhi dan menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, serta disepakati di sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

Cara agar kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut atau berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber di perusahaan tersebut dan juga motivasi karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan. Selain itu pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya (Muniroh et al., 2022). Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Faktor berikut yang dapat mempengaruhi kinerja guru selanjutnya adalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat berjalan dengan kecepatan sesuai dengan keinginan oleh penggerakannya. Begitu pula dengan pendidikan, sarana dan prasarana sangat penting karena dibutuhkan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar. Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik dari pada guru yang tidak dilengkapai sarana dan prasarana yang memadai(Mardiati et al., 2023).

Berdasarkan uraian yang diberikan di atas, ada beberapa faktor, baik secara teoritis maupun praktisnya mempengaruhi kinerja guru. selain itu menjelaskan adanya kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan kenyataan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu di Kabupaten Aceh Utara pada saat ini. Jika masalah tersebut dibiarkan begitu saja tanpa mendapatkan perhatian yang serius dan segera diatasi, akan berdampak terhadap mutu pendidikan, karena kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu mutu pendidikan ditingkat satuan pendidikan. Sebab kinerja guru menjadi salah satu penentunya unsur mutu pendidikan pada tingkat satuan akademik, permasalahan tersebut akan berdampak pada mutu pendidikan jika tidak diperhatikan secara signifikan dan tidak cepat ditangani.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menginterpretasikan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Aceh Utara. Berdasarkan hal tersebut, dalam upaya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu di Kabupaten Aceh Utara, perlu dilakukan penelitian tentang kinerja guru serta untuk mengakaji sejauh mana faktor kompensasi, motivasi dan juga sarana dan prasarana terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 di Sekolah Dasar Kabupaten Aceh Utara. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan teknik kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan analisis jalur. Analisisnya menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *cluster sampling* yang dipakai adalah (metode *Stratified random sampling*). Pengambilan sampel minimal dengan menggunakan rumus dari Slovin $n = \frac{N}{1+(N.d^2)}$ berdasarkan rumus Slovin untuk populasi $N = 155$, dan derajat kesalahan adalah $0,05 = 111$

Kuesioner yang dibuat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data tentang kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan kinerja guru. Uji instrumental menggunakan angket. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen untuk menemukan instrumen yang baik. Hasil uji coba yang ditemukan akan dikonsultasikan dengan guru besar untuk mendapatkan butir angket yang benar yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian(Sugiyono, 2018). Untuk melakukan pengujian butir soal pernyataan dan pertanyaan validasi menggunakan rumus korelasi *product moment*. (Pearson), dan rumus Cronbach's Alpha digunakan untuk menetapkan validitas kuesioner. Berdasarkan temuan analisis, 27 butir pernyataan kinerja guru, maka didapatkan 3 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid. Selain itu, 36 butir pernyataan kompensasi maka didapatkan 8 butir pernyataan yang tidak valid (gugur). hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi terhadap 30 butir pernyataan, maka didapatkan 4 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid. Variabel sarana prasarana terhadap 27 butir pernyataan, maka didapatkan 2 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid (gugur).

Teknik analisis data terdiri dari dua tahap yaitu deskriptif dan inferensial. Dengan statistik deskriptif, tujuannya menjelaskan data dengan menggunakan mean, median, modus, dan perbedaan. Tujuan penelitian dan hipotesis diuji dengan menggunakan analisis inferensial. Jalur analisis dilakukan untuk menilai persyaratan analisis, termasuk uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis penelitian, dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dapat dilakukan mengetahui data populasi apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal:

Apabila L diperoleh $< L_{t(5\%)}$, artinya galat taksiran berasal dari data populasi distribusi normal.

Apabila L diperoleh $> L_{t(5\%)}$, artinya galat taksiran yang ditemukan bukan asal data populasi distribusi normal.

Tabel 1. Perhitungan Normalitas dengan Summary

No	Variabel	L_{hit}	L_{tab}	Hasil
1.	Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja guru (Y)	0,001	0,058	Galat taksiran berdistribusi normal.
2.	Motivasi (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)	0,020	0,058	Galat taksiran berdistribusi normal.
3.	Sarana prasarana (X_3) terhadap Kinerja guru (Y)	0,001	0,058	Galat taksiran berdistribusi normal.

Dari rangkuman hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh nilai $L_{hitung} < L_{t(5\%)}$, dapat disimpulkan bahwa data sebaran secara keseluruhan galat taksiran tidak menyimpang, dan dikatakan berdistribusi normal, arti lain bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Linearitas

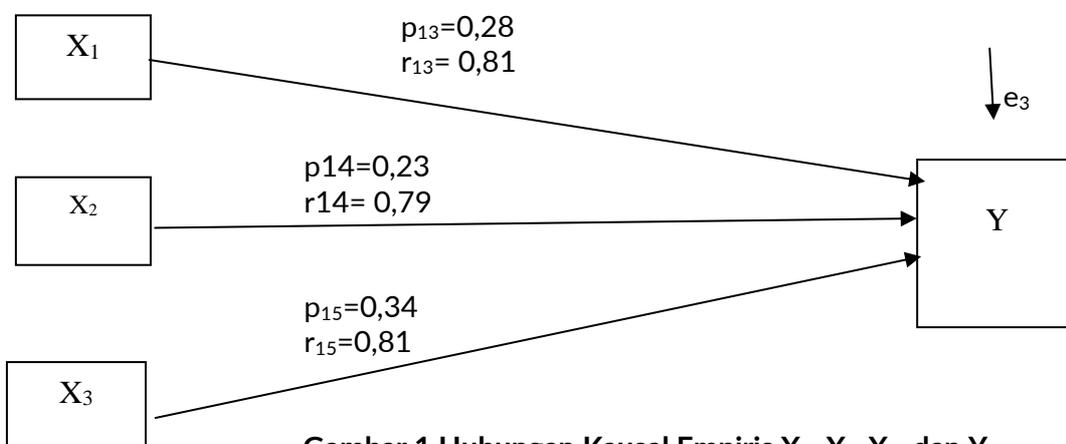
Kriteria pengujianya: tolak H_0 jika, signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima H_0 jika, signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$. Tabel Ringkasan Hasil Uji Linearitas dan Uji Signifikansi.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F_h	Sig.	Status	F_h	Sig.	Status
1	X_1 dengan Y	2,747	0,007	Linier	1,129	0,001	Signifikan
2	X_2 dengan Y	2,209	0,029	Linier	1,039	0,001	Signifikan
3	X_3 dengan Y	3,714	0,001	Linier	1,503	0,001	Signifikan

Sesuai dengan uraian hasil perhitungan sebelumnya, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_t (0,5%). Artinya persamaan regresi tersebut signifikansi dan asumsi linieritas untuk variabel budaya sekolah, kompetensi guru, motivasi dan produktivitas akademik terpenuhi.

Uji Hipotesis



Gambar 1 Hubungan Kausal Empiris X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

Ket. : X_1 = Kompensasi X_3 = Sarana prasarana
 X_2 = Motivasi Y = Kinerja Guru

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja akademik (Y) Berdasarkan temuan perhitungan koefisien jalur adalah $p_{13} = 0,28$ dan $t_{hitung} = 2.74 > sig\ 0,05$ ($2.74 > 0,05$), menunjukkan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara langsung dipengaruhi oleh kompensasi.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Berdasarkan temuan perhitungan koefisien jalur adalah $p_{14} = 0,23$ dan $t_{hitung} = 2.20 > sig\ 0,05$ ($2,20 > 0,05$), menunjukkan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan kinerja guru secara langsung dipengaruhi oleh motivasi.

Pengaruh Sarana Prasarana (X_3) Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh sarana prasarana (X_3) terhadap kinerja guru (Y) Berdasarkan temuan perhitungan koefisien jalur adalah $p_{15} = 0,34$ dan $t_{hitung} = 3.71 > sig\ 0,05$ ($3.71 > 0,05$), menunjukkan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara langsung dipengaruhi oleh sarana dan prasarana.

Hasil temuan ini mendukung dan menguatkan teori kompensasi Colquitt et al., (2009) yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu *Integrative Model Of Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa kompensasi secara langsung mempengaruhi kinerja guru (Mardeli, 2016). Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Muhammad Fathussyakir (2022) mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima Dengan Sarana prasarana Sebagai Intervening menyatakan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sarana prasarana.

Temuan ini, menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Fatussyakir (2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (1) motivasi mampu memediasi kompensasi dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja (2) Melalui perantara motivasi, kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan teori Colquitt (2009) yang menjelaskan tentang *Integrative Model Of Organizational Behavior*. Teori ini mencakup motivasi, yang menangkap kekuatan energik yang mendorong upaya kerja karyawan. Kepercayaan, keadilan, dan etika mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa perusahaan mereka melakukan pekerjaan dengan kejujuran, kejujuran, dan integritas (Jakobus Wagener & Jane-Francis Abongdia, 2020).

Hasil pemuan ini dapat menguatkan teori Colquitt et al. (2009), menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti mekanisme individu (sarana prasarana, stres, sarana prasarana, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan). Teori ini juga, digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku individu yang menjelaskan bahwa sarana prasarana secara langsung mempengaruhi kinerja guru. Temuan penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian (Hikmah et al., 2023) menyatakan bahwa sarana prasarana menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras, hal ini menjelaskan bahwa sarana prasarana berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sekolah dasar Negeri di Syamtalira Bayu.

SIMPULAN

Berdasarkan beberapa hasil temuan serta pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian lain, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kausal asositif antara variabel eksogenus dan variabel endogenus. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus.

1. Kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu, artinya semakin baik Kompensasi, maka akan memberikan dampak terhadap kinerja guru sekolah dasar Negeri Syamtalira Bayu.

2. Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu, artinya semakin baik motivasi, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar Negeri Syamtalira Bayu.
3. Sarana prasarana berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu, artinya semakin baik sarana prasarana guru, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiah, N., Harjoni, H., & Susanto, I. (2021). Inter-Environmental Collaboration to Form Students' Attitudes toward Diversity. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 6(1). <https://doi.org/10.24042/tadris.v6i1.8594>
- Damanik, B. E., & Saputra, W. (2022). Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL JENDELA PENDIDIKAN*, 2(02). <https://doi.org/10.57008/jjp.v2i02.180>
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3).
- Hidayah, N. (2019). Moda Dalam Jaringan (Daring) Pada Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (Pkb) Sebagai Alternatif Bagi guru Dalam Meningkatkan Kompetensi. *Metafora*, v(1).
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2). <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Huang, A. R., & Revina, S. (2020). The Struggle to Recruit Good Teachers in Indonesia: Institutional and Social Dysfunctions. *RISE: Research on Improving Systems of Education*, June.
- Jainiyah, J., Fahrudin, F., Ismiasih, I., & Ulfah, M. (2023). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6). <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.284>
- Jakobus Wagener, M., & Jane-Francis Abongdia, A. (2020). Impact Of Communication On Employee Performance In A Retail Chain's Head Office In Cape Town. *Gender & Behaviour*, 18(4).
- Kemala, R., & Ulum, M. (2023). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Siliwangi. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.276>
- Mardeli, M. (2016). Teori Kompensasi Emosi. *Tadrib*, 2(1).
- Mardiati, R., Listyarni, S., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 7(1). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4243>
- Muniroh, S., Soedjarwo, S., & Roesminingsih, E. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *JDMF (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(1). <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n1.p24-38>
- Nur, I., & Mannuhung, S. (2022). Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pada UPT SMA Negeri 1 Luwu Utara. *Jurnal Andi Djemma : Jurnal Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.35914/jad.v5i2.1327>
- Rosidin, U., Maulina, D., Setyarini, M., Permadi, D., & Kadaritna, N. (2021). Bimtek Pengembangan Soal Berstandar TIMSS/ PISA Bagi Guru IPA Se- Kabupaten Tanggamus. *Ruang Pengabdian : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2). <https://doi.org/10.23960/rp/v1i2.hal.53-61>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In ke-26.
- Sutarsih, E., & Misbah, M. (2021). Konsep Pendidikan Profesional Perspektif Undang-Undang tentang Guru dan Dosen. *Jurnal Kependidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.24090/jk.v9i1.4762>

Widiasanti, I., Lenggogeni, L., Sri Handoyo, S., Annisa Firdaus, D., & Human Maulana, S. (2021). Peningkatan Kompetensi Lulusan SMK Melalui Pelatihan Penjadwalan Pemeliharaan Bangunan Gedung. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(9). <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i9.314>