



Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota

Sari Meylani^{1, a*}, Zulminiati^{1, b}

¹ Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Padang, Indonesia

^{a*} sarimeylani09@gmail ^b zulminiati@fip.unp.ac.id

Informasi artikel	ABSTRAK
<p><i>Received</i> : Juni 16, 2024. <i>Accepted</i> : Juli 11, 2024. <i>Published</i> : Agust 26, 2024.</p> <p>Kata kunci: Insentif; Kinerja guru taman kanak-kanak; Anak Usia Dini;</p> <p>DOI: 10.30736/jce.v8i2.21 27</p>	<p>Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan anak melalui kegiatan belajar mengajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pemberian insentif terhadap kinerja guru anak usia ini. Jenis Penelitian menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif kausal, populasi penelitian guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Harau berjumlah 99 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik stratified proportional random sampling didapatkan sampel sebanyak 44 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, data dianalisis menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel insentif dengan kinerja guru dengan hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun hasil penelitian yang didapatkan adalah hubungan insentif dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 26,6% dan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja guru.</p>
<p><i>Keywords</i>: Incentive; Kindergarten teacher performance; Early childhood;</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>The success of education is largely determined by the readiness of teachers in preparing children through teaching and learning activities. The purpose of this study was to determine the relationship between incentives and the performance of teachers of this age group. The type of research used a quantitative method with an associative causal approach, the population of the study was 99 Kindergarten teachers in Harau District with a sample size using the stratified proportional random sampling technique, a sample of 44 teachers was obtained. The data collection technique used a questionnaire, the data was analyzed using SPSS with descriptive analysis and correlation analysis. The results of the study showed that there was a relationship between incentive variables and teacher performance with the hypothesis H_a accepted and H_o rejected. The results of the study obtained were the relationship between incentives and the performance of Kindergarten teachers in Harau District, Lima Puluh Kota Regency by 26.6% and the remaining 73.4% was influenced by other factors. The results of the study concluded that incentives can improve teacher performance.</i></p>

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini merupakan kegiatan mengajar dan belajar diperuntukkan untuk anak usia dini yaitu anak dengan rentang umur 0 – 8 tahun. Pendidikan anak usia dini adalah usaha pembelajaran yang ditujukan kepada anak baru lahir sampai usia delapan tahun yang dilakukan dengan memberikan stimulus pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini agar memiliki kesiapan untuk melanjutkan pembelajaran diusia atau tahapan perkembangan selanjutnya.

Pendidikan yang dimulai dari dini akan menghasilkan anak didik yang berilmu pengetahuan dan berakhlak mulia. Pendidikan yang berhasil dibuktikan dengan meningkatnya mutu pendidikan, mutu sekolah atau mutu lulusan setiap tahunnya. Oleh sebab itu pendidikan dewasa ini dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam pembangunan bangsa baik secara moril maupun materil. Pendidikan diselenggarakan sejak anak usia dini melalui pendidikan anak usia dini. Pendidikan anak usia dini meliputi pendidikan formal maupun non-formal. Pendidikan formal dimulai dari pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) atau Raudhatul Anfhah dan Satuan PAUD Sejenis (Marlina et al., 2020)

Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) bergantung dari komponen-komponen lembaga pendidikan tersebut yaitu dari kepala sekolah sebagai pimpinan, guru-guru sebagai pengajar, anak didik sebagai peserta didik serta sarana prasarana sekolah sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar setiap hari.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan anak melalui kegiatan belajar mengajar. Peran guru sangatlah krusial dalam pendidikan anak usia dini karena guru merupakan garda terdepan dalam mengajar dan memberikan ilmu serta membentuk karakter anak-anak di lembaga pendidikan anak usia dini. Menurut (Janah et al., 2019) guru merupakan peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan tujuan nasional pendidikan bangsa. Tanpa seorang guru mustahil kecerdasan hidup bangsa dapat diwujudkan karena selain penyampai materi pembelajaran, guru merupakan pembentuk dan pengarah karakter anak didik. Hal ini disebabkan karena guru bersinggungan langsung dengan anak didik dalam kelas setiap harinya. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan mutu pendidikan ini dengan baik maka diperlukan seorang guru yang berkualitas, bertanggung jawab, mengerti akan tugas dan kewajibannya serta mempunyai kinerja yang tinggi.

Dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, guru harus profesional dan berkompeten. Kompetensi merupakan guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan. Standar kompetensi guru merupakan suatu criteria yang dipersyaratkan bagi guru yang ditetapkan sebagai bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang disepakati secara bersama oleh pihak sekolah. Kompetensi guru yang memadai akan membentuk kinerja guru yang tinggi. (Aszhari & Zulminiati, 2023) menambahkan tugas keprofesionalan guru di dalam kelas ditinjau dari kompetensi dan kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran sesuai kriteria dan standar yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

Pada kegiatan pembelajaran harusnya guru dapat memberikan suasana belajar baru kepada anak hal ini bertujuan agar anak dapat melihat lebih dekat atau nyata objek yang dipelajari secara langsung. Oleh karena itu perlunya digunakan

pendekatan pembelajaran yang dapat menarik minat anak untuk belajar dan tidak monoton bagi anak yang sesuai dengan karakteristik anak, serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bagi anak tanpa meninggalkan tujuan pembelajaran, (Wilanda & Zulminiati, 2022) Asesmen harus dilaksanakan secara kontinyu, berkelanjutan serta diarahkan untuk proses dan hasil. Menurut Sujiono (Aszhari & Zulminiati, 2023) langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan pembelajaran perkembangan anak usia dini adalah: 1) pengumpulan data, 2) verifikasi data, 3) Pengolahan data, 4) penafsiran data hasil asesmen.

Salah satu tugas keprofesionalan guru adalah penilaian pembelajaran. Kunandar dalam (Hartati & Zulminiati, 2020) penilaian adalah suatu proses dalam mengumpulkan berbagai data maupun informasi yang dapat memberikan gambaran tentang perkembangan belajar anak. Penilaian otentik dibuat untuk mengetahui apa yang dilakukan anak dengan nyata, sesuai dengan lingkungan bermain yang alami, bagaimana anak bersikap, dengan mengamati secara langsung kreatifitas dan kekuatan pembelajaran anak. Penilaian otentik sangat penting diterapkan di TK agar anak didik dapat dibimbing, diarahkan setiap kemampuan yang dimiliki anak dalam bidang pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Karena pada dasarnya gambaran perkembangan belajar anak perlu diketahui oleh guru agar bisa memastikan bahwa anak mengalami proses pembelajaran dengan benar.

Kinerja guru ialah hasil kerja atau kualitas kerja seseorang guru dalam pelaksanaan kegiatan pengajaran yang dilakukannya. Kinerja guru yakni keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan kewajiban pembelajaran disekolah terhadap anak didik dan juga terhadap lembaga sekolah. Kinerja guru terhadap anak didik diukur dari keberhasilan guru dalam meningkatkan hasil dan prestasi belajar anak didik. Sedangkan kinerja guru terhadap lembaga pendidikan diukur dari tercapainya mutu pendidikan sekolah yang baik dan meningkat setiap waktu.

Kinerja guru selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi ((Sagala, 2010). Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan.

Seorang guru dapat dikatakan berprestasi apabila guru tersebut mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut Taylor dalam (Marlina et al., 2020) *“The teachers performances are the most significant contribution in educational process that whatever policies may he lay down; eventually the teacher has to interpret and implement these policies through teaching learning process. The term is not only covering the effect or conduct of instruction, like student achievement or personal growth or also not teacher characteristics.”* Artinya, kinerja guru merupakan kontribusi yang paling signifikan dalam proses pendidikan bahwa apapun kebijakan yang pemerintah tetapkan, pada akhirnya guru yang berkewajiban memaknai dan mengimplementasikan kebijakan tersebut melalui proses belajar mengajar. Hal ini tidak hanya mencakup efek atau pelaksanaan instruksi, seperti prestasi siswa atau pertumbuhan kepribadian yang bukan karakteristik guru. Pernyataan tersebut

menegaskan bahwa guru berperan penting untuk mensukseskan program pemerintah terutama program pemerintah di bidang pendidikan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, diantaranya adalah pemberian insentif. Pemberian insentif kepada guru merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Pemberian insentif ini dapat berupa material dan non material. Pemberian insentif dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada guru agar kinerjanya meningkat (Jumiati et al., 2022)

Insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi, (Irfan & Dananjaya, 2023) Insentif juga salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada guru sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan guru agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan Taman Kanak-kanak di Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota terlihat masih rendah, hal ini terlihat guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya, sebagian guru dalam penggunaan media pembelajaran kurang inovasi dan variasi sehingga pembelajaran terlihat monoton, kurangnya kedisiplinan guru dikarenakan adanya guru yang datang terlambat, rendahnya pengelolaan kelas oleh guru pada saat mengajar. Kurang inisiatif guru dalam merancang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, (Program Semester, RPPM, RPPH) sehingga pembelajaran apa adanya saja. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa orang guru yang tamatan sarjana saja bukan sarjana PG PAUD yang menyebabkan beberapa guru kurang memahami dalam membuat perangkat belajar anak usia dini. Disisi lain fenomena yang terjadi dilapangan insentif yang diterima guru kurang memadai hal ini menyebabkan rendahnya motivasi guru untuk melaksanakan pekerjaan di sekolah, di samping itu masih kurangnya penghargaan, pujian dan perhatian dan kesempatan dari pihak sekolah terhadap guru yang telah sukses dalam melaksanakan tugas.

METODE

Jenis Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan Pendekatan asosiatif kausal. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota berjumlah 99 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Stratified Proportional Random Sampling, sampel didapatkan sebanyak 44 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data di analisis menggunakan SPSS dengan analisis deskripsi data dan analisis korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.00. Pengujian normalitas penyebaran data insentif dan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov- smirnov. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Kinerja
N		44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.5000	62.8182
	Std. Deviation	6.95333	5.26185
	Absolute	.176	.158
Most Extreme Differences	Positive	.176	.158
	Negative	-.123	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.169	1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130	.219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel diatas menyatakan bahwa nilai sig untuk variabel insentif adalah 0,130 dan untuk variabel kinerja guru adalah 0,219. Dengan nilai sig > dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara insentif dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja guru anak usia dini

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja guru anak usia dini

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan variabel insentif terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak. Hasil pengujian determinasi dapat dilihat dari nilai R square pada analisis linear sederhana pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.248	4.56222

a. Predictors: (Constant), Insentif

Dari tabel diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,266 hal ini berarti adanya hubungan variabel insentif terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 26,6% dan 73.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dijelaskan tentang insentif dan kinerja guru serta hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut. Berdasarkan analisa dapat diketahui bahwa variabel independen (insentif) signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru) Penjelasannya sebagai berikut:

1. Insentif

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel insentif dengan rata-rata berada pada kategori setuju. Insentif bagi guru-guru di Taman Kanak-kanak (TK) bisa beragam dan sangat penting untuk memotivasi mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak-anak usia dini.

Setiap program insentif harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan unik yang dihadapi oleh guru TK, serta tujuan strategis sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini. Insentif-insentif ini tidak hanya bertujuan untuk memotivasi guru, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pengajaran, kepuasan kerja, dan retensi tenaga pengajar di TK

Tujuan memberikan insentif adalah untuk memberikan dorongan, semangat, kepuasan kerja guru dan untuk meningkatkan kinerja, pemberian insentif disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang diberikan terhadap seseorang sehingga memberikan motivasi kerja kepada mereka dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kinerja guru dengan rata-rata berada pada kategori setuju. Evaluasi kinerja guru di Taman Kanak-kanak (TK) merupakan proses yang penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan sesuai dengan standar yang diharapkan dan memberikan dampak positif bagi perkembangan anak usia dini.

Kinerja guru anak usia dini mengacu pada efektivitas mereka dalam mendidik, mengasuh, dan merawat anak-anak pada tahap perkembangan awal kehidupan mereka. Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini, membangun hubungan yang positif dengan anak-anak, serta mempromosikan lingkungan belajar yang aman dan menyenangkan. Selain itu kemampuan guru dalam merencanakan dan mengimplementasikan aktivitas yang merangsang perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan motorik anak-anak.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran dia harus membuat perencanaan pembelajaran yang baik, melaksanakan pembelajaran yang efektif, mengevaluasi pembelajaran serta meninjau lanjuati pembelajaran, (Rahmi & Zulminiati, 2019)

Guru Taman Kanak-kanak diharapkan menggunakan metode yang tepat untuk anak usia dini, seperti bermain, menyanyi, bercerita, dan kegiatan sensorik lainnya untuk memfasilitasi pembelajaran yang menyenangkan dan efektif. Guru TK harus mampu merancang aktivitas yang sesuai dengan pengembangan anak-anak, seperti kegiatan sensorik, permainan bermain peran, eksperimen sederhana, dan kegiatan seni.

3. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan insentif dengan kinerja guru yang dilakukan dengan bantuan SPSS 20.00 diperoleh nilai koefisien determinasi R Square 0,266, artinya adanya hubungan variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar (26,6%). Sedangkan 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_a , sedangkan H_o ditolak.

Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam dunia pendidikan. Sebab baik buruknya atau berhasil tidaknya pendidikan terletak di tangan seorang guru. Namun banyaknya tuntutan mengenai keprofesionalisme seorang guru.. Dalam pendidikan yang paling ditekankan adalah prosesnya, karena pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan yang berlangsung dari diri peserta didik karenanya pendidikan sangat menekankan proses, maka sebagai pendidik kita harus mengetahui bahwa temuan utama pendidikan ada pada pendidikan dan peserta didik, (Mustika, 2019).

Hubungan antara insentif dengan kinerja guru di Taman Kanak-kanak (TK) dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan hasil kerja mereka. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa insentif seperti bonus kinerja atau pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka di kelas. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak-anak.

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan meningkatkan kinerja guru karena bisa menciptakan motivasi dalam diri guru sehingga guru dapat meningkatkan prestasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan insentif atas dasar kinerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Melalui pemberian penghargaan insentif organisasi berhasil mendorong para anggotanya untuk meningkatkan produktivitasnya, (Rizki, 2023)

Hal ini menyimpulkan bahwa penting untuk merancang sistem insentif dengan cermat untuk memastikan bahwa mereka mendorong perilaku dan hasil yang diinginkan tanpa mengorbankan tujuan pendidikan yang lebih luas, seperti perkembangan holistik anak-anak dan kepuasan orang tua. Evaluasi yang terus-menerus terhadap efektivitas insentif adalah kunci untuk memastikan bahwa mereka bermanfaat dan berkelanjutan dalam mendukung kinerja guru TK dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak-anak usia dini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel insentif dengan kinerja guru dengan hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun hasil penelitian yang didapatkan adalah hubungan insentif dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 26,6% dan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran dalam penelitian ini adalah: 1) Bagi Guru, Diharapkan kepada guru agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. 2) Bagi sekolah, Diharapkan kepada sekolah untuk lebih memperhatikan kebijakan insentif yang ditetapkan jelas dan transparan. 3) Bagi jurusan, Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pemberian insentif dan kinerja guru. 4) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat

meneliti lebih lanjut mendalam mendalam mengenai insentif dan kinerja guru di berbagai lembaga pendidikan untuk memahami implementasi insentif yang berbeda dan dampaknya terhadap kinerja guru.

REFERENSI

- Aszhari, C., & Zulminiati. (2023). Asesmen Kurikulum Merdeka di Taman Kanak-kanak Telkom Schools Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24824–24829.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10545%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/10545/8454>
- Hartati, S., & Zulminiati, Z. (2020). Fakta-Fakta Penerapan Penilaian Otentik di Taman Kanak-Kanak Negeri 2 Padang. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1035–1044. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.521>
- Irfan, E., & Dananjaya, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA PNS di Kota Depok. *DINASTI Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 9–15. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Jumiati, Syukri, M., & Yuniarni, D. (2022). Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 11(12), 3485–3497. <https://doi.org/10.26418/jppk.v11i12.60832>
- Marlina, S., Qolbi, Z., & Putera, R. F. (2020). Efektivitas Kemerdekaan Belajar Melalui Bermain Terhadap Karakter Anak TK Baiturrida Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Imiah Potensia*, 5(2), 83–90.
- Mustika, Y. (2019). EKSISTENSI GURU DALAM MENGEMBANGKAN KREATIVITAS ANAK DI TK. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3, 1–19.
- Rahmi, F., & Zulminiati, Z. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(2), 37. <https://doi.org/10.24036/bmp.v8i2.105043>
- Rizki, A. N. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Insentif, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Basicedu*, 7(5), 2977–2985. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6092>
- Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja. Grafindo.
- Wilanda, N. S., & Zulminiati, Z. (2022). Pengaruh Pendekatan Eksplorasi Terhadap Kemampuan Kognitif Anak Usia 5-6 Tahun Di Taman Kanak-Kanak. *JCE (Journal of Childhood Education)*, 6(2), 356. <https://doi.org/10.30736/jce.v6i2.997>