

FAKTOR – FAKTOR YANG MENJADI PERTIMBANGAN PENENTUAN HONOR PENGAJAR PADA LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR

Siti Isro Khusnul Chotimah, Nugraheni Rintasari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Author Corresponding:
Siti Isro Khusnul Chotimah

Abstract.

This research was conducted with the aim of knowing the factors that are considered by tutoring institutions in providing honorariums as compensation for the performance that has been given by tutors to their students. In this research, it is hoped that tutoring teachers will be motivated by the considerations taken by the institution in providing compensation according to their performance in order to improve their performance for the better. This research was conducted at the Neutron Yogyakarta Tutoring Institute using the data collection method using direct interviews by asking several questions to the Head of the Education Section as the person in charge in terms of Education at the Neutron Tutoring Institute Yogyakarta. The results of this study indicate that the awarding of honorariums to teachers takes into account several factors, namely in terms of education, professionalism, loyalty, working hours and several fixed and non-fixed components which are taken into consideration.

Keywords: factors, compensation, instructor

PENDAHULUAN

Di Indonesia lembaga bimbingan belajar masih menjadi pilihan para siswa untuk membantu dalam persiapan masuk sekolah dan perguruan tinggi unggulan. Pada tahun 2022 jumlah lembaga bimbingan belajar yang tercatat dalam data referensi Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kemendikbud (<https://referensi.data.kemdikbud.go.id/pendidikan/dikmas>) ada sebanyak 11.257 terdaftar secara legal. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia menyatakan bahwa 70% pelajar di tahun 2019 tergabung dalam lembaga bimbingan belajar.

Lembaga bimbingan belajar merupakan suatu lembaga yang didirikan untuk pemberian bantuan mengajar yang dilakukan oleh ahlinya yaitu pengajar atau tutor kepada individu yang membutuhkan seperti pelajar yang membutuhkan bimbingan lebih di luar sekolah formalnya. Pelajar biasanya memilih Lembaga bimbingan belajar karena beberapa faktor diantaranya merasa kurang puas dengan pembelajaran yang dilakukan di sekolah atau materi yang dijelaskan oleh guru kurang jelas, oleh sebab itu banyak pelajar yang memilih lembaga bimbingan belajar untuk memperdalam materi sekolahnya.

Setiap lembaga bimbingan belajar tentunya memiliki ahli yang tepat dalam memberikan bimbingan atau bisa disebut sebagai pengajar atau tutor. Pengajar merupakan sumber daya manusia yang penting yang memiliki peran yang besar dalam membimbing siswanya. Peran pengajar sebagai guru di luar sekolah sama halnya dengan guru lainnya di sekolah, peran pengajar dalam lembaga bimbingan belajar adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan evaluator. Selain itu, pengajar juga sebagai faktor penggerak dalam memberikan dorongan kepada siswa untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh siswa menuju jenjang sekolah yang lebih tinggi dan lebih baik sesuai dengan impiannya.

Peran pengajar selain menunjang peningkatan dan pengembangan kemampuan siswa, sudah seharusnya didukung oleh profesionalitas pengajar yang tercermin dalam kinerjanya. Kinerja pengajar merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pengajar dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengajar yang profesional harus memiliki kompetensi agar lembaga bimbingan belajar dapat memberikan apresiasi yang layak atas kompetensi dan kinerja yang telah diberikan melalui layanan bimbingan dan konsultasi siswa. Apresiasi yang layak dapat diberikan dalam bentuk honor atau kompensasi. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja tersebut pada organisasi. Setiap Lembaga bimbingan belajar sebagai organisasi memiliki kebijakan dalam pemberian honor dengan mempertimbangkan hal – hal tertentu agar dapat mempertahankan dan memuaskan pengajar dalam rangka memotivasi kinerja dan mendorong loyalitas pengajar baik kepada siswa maupun perusahaan.

Lembaga bimbingan belajar sebagai perusahaan jasa perlu menentukan tarif atau biaya yang tepat agar menguntungkan kedua belah pihak yaitu lembaga bimbingan belajar dan konsumen (siswa). Dalam akuntansi biaya, penentuan tarif atau biaya diklasifikasikan untuk dapat mengontrol bahan baku, bahan penolong, biaya tenaga kerja, dan biaya – biaya tidak langsung sebagai standar untuk mengukur efisiensi. Salah satunya biaya tenaga kerja langsung yang dibebankan, dengan mengukur jumlah karyawan yang bekerja dalam memberikan jasanya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Kebijakan yang diambil setiap lembaga bimbingan belajar berbeda – beda dalam memberikan kompensasi atau honor kepada karyawannya seperti PT Lembaga Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta. Lembaga ini menjadi perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut karena sudah banyaknya cabang yang dibuka pada setiap kota dan suksesnya para siswa lulusan Lembimjar Neutron Yogyakarta yang mencapai sekolah dan perguruan tinggi impiannya dengan dibimbing oleh pengajar yang berkualitas dan profesional.

KAJIAN PUSTAKA

Harga Pokok Produksi

Penghitungan harga pokok produksi dalam sebuah perusahaan baik jasa, dagang, maupun manufaktur merupakan suatu hal yang sangat penting. Oleh karena itu harga pokok produksi perlu direncanakan secara tepat dan rasional yang menunjukkan bahwa biaya yang akan dibebankan sebagai harga pokok dapat menunjukkan hal yang wajar atau dapat dialokasikan sesuai dengan fungsinya. Dalam harga pokok produksi terdapat tiga unsur – unsur harga pokok produksi yaitu biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik.

Metode Penentuan Harga Pokok Produksi

Metode penentuan harga pokok produksi merupakan cara menghitung unsur - unsur biaya ke dalam harga pokok produksi. Dalam memperhitungkan biaya pokok produksi terdapat dua pendekatan yaitu:

1. Metode *Full Costing*

Menurut Mulyadi (2019) *full costing* adalah metode penentuan harga pokok produksi yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik (BOP) baik yang berlaku variabel maupun tetap.

2. Metode *Variable Costing*

Metode ini merupakan metode penentuan harga pokok produksi yang hanya memperhitungkan biaya produksi yang berperilaku variabel ke dalam kos produksi yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik.

Perbedaan metode *full costing* dan *variable costing* adalah terletak pada perlakuan biaya overhead pabrik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk

melakukan kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Teori motivasi menurut beberapa pendapat tokoh diantaranya sebagai berikut:

A. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow bahwa setiap manusia bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam – macam kebutuhan. Menurut Maslow terdiri dari lima kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup seperti sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan keamanan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan secara psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat memenuhi kebutuhan sosialnya sendiri tetapi perlu berinteraksi dengan orang lain agar dapat memenuhi kebutuhan sosial tersebut.

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan diri merupakan kebutuhan harga diri, kebutuhan dihormati, dan dihargai orang lain, serta pengakuan atas kemampuan dan keahliannya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri dan pengembangan diri untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimilikinya.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

B. Teori Motivasi Penerimaan dari Herzberg

Menurut Herzberg, setiap manusia menginginkan dua macam faktor kebutuhan diantaranya yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang ada dalam diri seseorang untuk menjadi penggerak.

Indikatornya:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan Itu Sendiri
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Kemajuan

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerakannya. Indikatornya:

- 1) Gaji
- 2) Kondisi Kerja
- 3) Peraturan dan Kebijakan Perusahaan
- 4) Hubungan antar sesama rekan kerja
- 5) Hubungan atasan dan bawahan
- 6) Pengawasan

Karyawan sebagai manusia sudah kodratnya untuk memenuhi kebutuhan hidup oleh karena itu seseorang termotivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhannya baik secara faktor intrinsik maupun ekstrinsik.

Kepuasan Karyawan

Menurut *Hasibuan (2015)* kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan berdasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkan sebagai hal yang berhak baginya.

Faktor - faktor penentu kepuasan kerja yang dikelompokkan ke dalam tiga kelompok menurut *Glison, Durick, dan Rousseau dalam Pangabeau (2018)* yaitu:

a. Karakteristik Pekerjaan

Dalam hal karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*).

b. Karakteristik Organisasi

Dalam karakteristik ini mencakup skala usaha, kompleksitas, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

c. Karakteristik Individu

Dalam karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat Pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Menurut *Rivai (2006)* faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu seperti kepemimpinan perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan, penggajian, dan efektifitas kerja. Selain itu, faktor – faktor yang menjadi ukuran untuk kepuasan kerja seorang karyawan biasanya adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, keuntungan bidang finansial, rekan kerja, dan lingkungan atau kondisi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Obyek penelitian ini dilakukan di PT Lembimjar Neutron Yogyakarta yang terletak di Jalan Taman Siswa No. 96, Wirogunan, Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama proses magang pada 07 September – 31 Desember 2022, guna memperoleh data yang dibutuhkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara. Triangulasi yang dilakukan menggunakan dokumentasi dan observasi. Para informan adalah Ibu Kurnia Lia selaku Kepala bagian Pendidikan PT Lembaga Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta.

Data yang telah diperoleh menggunakan metode *Miles dan Huberman (1984)* dengan menggunakan beberapa langkah yang harus dilakukan dalam analisis data dari penelitian ini yaitu:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

2. Reduksi Data

Menurut *Sugiyono (2018)* Reduksi data adalah merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting sesuai dengan topik penelitian, mencari tema, dan polanya, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun untuk dirancang hingga merakit informasi yang tersusun dalam suatu yang dapat diakses secara langsung, baik dalam bentuk yang praktis agar peneliti dapat melihat dengan baik apa yang terjadi dan dapat memberi gambar atau kesimpulan untuk dapat bergerak menuju tahap analisis berikutnya.

4. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti mulai memutuskan “makna” suatu dengan mencatat keteraturan, pola – pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proporsi – proporsi. Aktivitas analisis ini adalah penarikan data verifikasi sebagai upaya untuk pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembimjar Neutron Yogyakarta merupakan perusahaan perorangan yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan non formal, perusahaan ini dimiliki oleh Drs. H. Purwono. Nama Neutron diambil dari penyusun inti atom yang bersifat netral. Nama tersebut diharapkan bisa menjadi lembaga bimbingan belajar yang menjadi pusat pendidikan banyak orang dari berbagai kalangan. Penambahan kata “Yogyakarta” identik dengan kota pendidikan yaitu Kota Yogyakarta. Perusahaan ini juga memiliki logo yang menjadi ciri khas tersendiri yaitu 5 bulatan melambangkan 5 sila pancasila. Pusatnya di “N” merupakan pusat yang bersifat netral, lingkaran besar melambangkan tiada hentinya dalam belajar, warna merah berarti adanya *passion* untuk terus belajar, dan warna putih berarti niat yang suci dalam belajar. Lembimjar Neutron Yogyakarta berdiri pada tahun 1993. Awal berdirinya perusahaan hanya memiliki satu kantor saja yakni Lembimjar Tamansiswa. Dalam perkembangan selanjutnya Lembimjar Neutron Yogyakarta melakukan pengembangan berupa penambahan program layanan pendidikan, perluasan bangunan, dan pembukaan cabang – cabang baru baik dalam kota maupun luar kota, serta diiringi dengan peningkatan kualitas.

Lembimjar Neutron Yogyakarta Pusat berlokasi di Jalan Taman Siswa Gg. Trustha Jumena MG II/1471. Kemudian untuk Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Taman Siswa berlokasi di Jalan Taman Siswa No. 96 Kec. Wirogunan. Neutron Yogyakarta yang berada di Jalan Taman Siswa merupakan cabang pertama lembaga bimbingan belajar milik Neutron Yogyakarta. Sebagai perusahaan, Neutron memiliki visi dan misi yang tentu ingin dicapai sebagai komitmen perusahaan. Adapun visi dan misi perusahaan yang telah dirumuskan sebagai pegangan teguh Neutron untuk terus berkontribusi di dunia pendidikan Indonesia adalah sebagai berikut. Visi Neutron adalah menjadikan Neutron Yogyakarta yang terbaik di Indonesia dan merupakan pendidikan non formal yang selalu terdepan dalam perubahan yang lebih baik. Misi Neutron Yogyakarta menjadikan pilihan utama dalam hal pendidikan non formal, serta didukung fasilitas terbaik, yaitu metode penalaran, dengan pengajar berkualitas dan profesional akan dapat memaksimalkan kemampuan siswa untuk menjadi yang terbaik menuju “*Langkah Pasti Meraih Prestasi*”.

Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan berdasarkan hasil dari wawancara dengan Ibu Kurnia Lia selaku Kepala bagian Pendidikan Lembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta. Sebagai triangulasi, peneliti melakukan observasi.

Reduksi Data

Berdasarkan data dan informasi hasil wawancara dengan Ibu Kurnia Lia selaku Kepala Bagian Pendidikan di Lembaga Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta yang bertanggung jawab dalam hal Pendidikan di Lembimjar mengatakan bahwa honor pengajar ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan kompensasi atas kinerja pengajar dalam

memberikan bimbingan belajar kepada para siswa neutron. Berikut point-point yang disampaikan informan:

1. Memenuhi syarat dan lolos dalam seleksi pengajar neutron yogyakarta
2. Status Pendidikan, Profesionalitas, dan Loyalitas Pengajar
3. Waktu pengajar dalam mengajar siswa bimbingan
4. Kemampuan pemasaran dan kepemimpinan sebagai nilai tambah
5. Komponen yang menjadi nilai tetap (*fixed*) dan variabel
6. Golongan atau jenjang karir selama menjadi pengajar
7. Peraturan yang berlaku sesuai SK harus ditaati oleh pengajar sebagai karyawan

Penyajian Data

1. Memenuhi syarat dan lolos seleksi pengajar oleh tim rekrutmen
2. Komponen tetap dan variabel
3. Golongan atau jenjang karir
4. Peraturan yang berlaku

Penarikan Kesimpulan

Menurut Drs. H. Wahyu S.P Hasibuan (2012) Honor termasuk komponen dari kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada PT Lembimjar Neutron honor diberikan kepada pengajar yang mengajar disetiap cabangnya, pemberian honor sesuai dengan pedoman yang sudah ada berdasarkan kebijakan yang diambil oleh Direktur sebagai pengambil kebijakan perusahaan.

Pemberian honor pengajar dalam PT Lembimjar Neutron Yogyakarta memiliki beberapa faktor sebagai pertimbangan untuk menentukan honor pengajar yaitu:

1. Memenuhi syarat dan lolos seleksi sebagai pengajar yang diadakan oleh tim rekrutmen PT Lembimjar Neutron Yogyakarta. Hal tersebut untuk menentukan pengajar yang berkualitas sesuai dengan standar yang dimiliki perusahaan. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu:
 - a. Minimal lulus S1
 - b. Memiliki pengalaman atau *fresh graduate*
 - c. Siap ditempatkan di cabang Neutron Yogyakarta
 - d. Memenuhi persyaratan administrasi
 - e. Memiliki kemampuan mengajar klasikal dan digital

Sedangkan untuk tahapan seleksi yang harus dilalui calon pengajar yaitu dapat melalui tes tertulis, tes wawancara, dan tes *microteaching*.

2. Komponen – komponen yang sudah ada dalam pedoman SK (Surat Keputusan) Direktur yang menjadi pertimbangan untuk pemberian honorarium. Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan untuk pemberian honorarium pengajar Lembimjar Neutron Yogyakarta yaitu:
 - a. Status Pendidikan, Profesionalitas dan Loyalitas.

Status pendidikan yang dimiliki oleh pengajar minimal S1 sebagai standar yang telah ditetapkan untuk dapat menjadi pengajar di PT Lembimjar Neutron Yogyakarta. Kemudian untuk tingkat keprofesionalitasan yang dimiliki oleh pengajar yang dapat dilihat melalui angket respon siswa yang diberikan setiap akhir semester. Dan loyalitas pengajar terhadap siswa dalam memberikan pelayanan diluar jam mengajar merupakan faktor penting sebagai pertimbangan untuk menentukan pemberian honorarium kepada pengajar.

- b. Masa kerja atau waktu kerja pengajar
Waktu kerja pengajar sebagai salah satu faktor untuk mempertimbangkan dalam penghitungan atau penentuan pemberian honorarium kepada pengajar, karena setiap waktu kerja pengajar juga diperhitungkan agar mendapatkan honor yang sesuai dengan pedoman yang ada pada surat keputusan direktur.
 - c. Kemampuan dalam *marketing* (pemasaran) dan kepemimpinan
Pengajar yang memiliki kemampuan *leadership* dan *marketing* juga sebagai poin tambahan untuk mendapatkan honorarium. Kemampuan memimpin dalam pemasaran seperti mengikuti kegiatan TUC (Tes Uji Coba) yang diadakan kepada sekolah – sekolah SD, SMP, dan SMA
 - d. Komponen *fixed* dan *variable*
Komponen *fixed* dan variabel atau bisa disebut juga komponen tetap dan variabel juga menjadi salah satu faktor untuk mempertimbangkan pemberian honorarium kepada pengajar. Untuk komponen *fixed* atau tetap dilihat dari golongan atau jenjang karir pengajar tersebut. Sedangkan, untuk komponen variabel berupa komponen tambahan seperti jumlah siswa yang diajar, jarak dari rumah ke kantor atau cabang tempat mengajar, dan jumlah sesi atau waktu jam mengajar.
3. Golongan atau jenjang karir selama menjadi pengajar di PT Lembimjar Neutron Yogyakarta sebagai faktor penting untuk dapat naik jabatan ke jenjang karir yang lebih tinggi. Golongan untuk pengajar didapatkan setelah pengajar tersebut dapat melalui masa uji coba atau disebut masa *training* kemudian apabila lolos dalam masa tersebut pengajar akan di tes oleh tim Neutron untuk mendapatkan kenaikan golongan.
 4. PT Lembimjar Neutron Yogyakarta memiliki pedoman yang disahkan dalam Surat Keputusan Direktur yang berisikan hak yang didapatkan oleh pengajar salah satunya yaitu honorarium dan kewajiban sebagai peraturan yang harus dipenuhi oleh masing – masing pengajar. Apabila pengajar memenuhi seluruh kewajibannya maka tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja dan penahanan honor. Kemudian untuk kenaikan honorarium dapat dilihat dari kinerja dan rekomendasi dari masing – masing Staff Pendidikan cabang.

KESIMPULAN

Kompensasi menjadi hal yang penting untuk mendukung dan memotivasi kinerja pengajar. Dalam pemberian honor untuk pengajar ada faktor – faktor yang menjadi bahan pertimbangan yang diambil oleh pengambil kebijakan, untuk pengambil kebijakan pemberian honor pada PT Lembimjar Neutron Yogyakarta sudah diatur oleh Surat Keputusan Direktur yang kemudian kebijakan tersebut diberikan kepada Kepala Bagian Pendidikan Ibu Kurnia Lia selaku penanggung jawab dalam hal pemberian honor atas kinerja pengajar. Beberapa faktor – faktor yang menjadi pertimbangan yaitu

1. Status Pendidikan
2. Profesionalitas dalam hal pekerjaan
3. Loyalitas terhadap siswa
4. Masa kerja atau waktu jam kerja pengajar
5. Kemampuan dalam melakukan pemasaran
6. Kepemimpinan
7. Golongan
8. Komponen variabel seperti jumlah siswa yang diajar, jarak rumah pengajar ke cabang, jumlah sesi yang diajar oleh pengajar
9. Menaati peraturan yang telah berlaku di SK Direktur

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. (2016). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja*. XVI(1).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Artaya, P. I. (2019). Penerapan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow dan Teori Pemeliharaan Herzberg Dalam Menciptakan Loyalitas Pekerja. *Jurnal Universitas Narotama*, January, 1–10.
- Bahar, S. C., Raihani, A. H., & Nur, D. (2022). *Pergeseran Minat Masyarakat terhadap Lembaga Bimbingan Konvensional oleh Lembaga Bimbingan Online*. 604–610.
- Harahap, B., & Prima, A. P. (2019). Pengaruh Biaya Bahan Baku, Biaya Tenaga Kerja Langsung Dan Factory Overhead Cost Terhadap Peningkatan Hasil Produksi Pada Perusahaan Kecil Industri Tahu Tempe Di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.33884/jab.v4i1.1476>
- Hartatik, S. (2019). Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode Full Costing Sebagai Dasar Penetapan Harga Jual Pada Ud. Mutia Meubel. *Soscied*, 2(2), 9–16. <https://doi.org/10.32531/jsoscied.v2i2.172>
- Kemenentrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan T. (2022). *DATA REFERENSI JUMLAH DATA SATUAN PENDIDIKAN (DIKMAS) PER PROVINSI*. <https://referensi.data.kemdikbud.go.id/pendidikan/dikmas>
- Lembimjar Neutron Yogyakarta. (2019). *Lembimjar Neutron Yogyakarta*. <https://www.neutron.co.id/tentang>
- M. Fariz Fadillah Mardianto, S.Si, M. S. (2018). *Peserta Lembaga Bimbingan Belajar Meningkatkan Apa Motivasinya?* Unair News. <https://news.unair.ac.id/2019/11/18/peserta-lembaga-bimbingan-belajar-meningkat-apa-motivasinya/?lang=id>
- Pratama, D. (2016). Peran Tutor Dalam Memotivasi Belajar Klien Reguler. *Pendidikan Luar Sekolah*, 1–9.
- Purwanto, E., & Watini, S. S. (2020). *ANALISIS HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE FULL COSTING DALAM PENETAPAN HARGA JUAL (STUDI KASUS UNIT USAHA REGAR FRUIT)*.
- Saputri, O. D., & Rahmawati. (2019). Peran Guru dalam Memberikan Pelajaran Tambahan (LES) Bagi Peserta Didik Di Luar Jam Pelajaran Sekolah sebagai Wujud Implementasi Pengabdian Kepada Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 2, 493–504.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Triwidatin, Y., & Anwar, S. (2021). Sistem Penggajian Guru Bimbingan Belajar (Analisis Pada Dampak Persaingan). *Jurnal Akunida*, 6(2), 10. <https://doi.org/10.30997/jakd.v6i2.3570>
- Virgianti, S. L., Surur, A. M., & Subandono, A. (2021). Peran Guru Bimbel Dalam Pendidikan Karakter Anak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Kampungbaru, Tanjunganom, Nganjuk. *Fenomena*, 20(2), 297–310. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i2.70>
- Wibowati, J. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Internasional Busines Futures. *Jurnal Adminika*, 8(2).
- Yustiani, G., Abdulhak, I., & Pramudia, J. R. (2015). Peran Tutor untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik dalam Pembelajaran Mandiri. *Jurnal Pendidikan Non Formal Dan Informal*, 7(2), 1–17.

