



COMPETITIVE: Journal of Education

Vol. 2 No. 4 (2023) ISSN : 2964-2345

Journal website: <https://competitive.pdfaii.org/>

Research Article

Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru

Muh Ibnu Sholeh

Sekolah Tinggi Agama Islam KH Muhammad Ali Shodiq Tulungagung

E-mail: muhibusholehmpi@stai-mas.ac.id

Copyright © 2023 by Authors, Published by COMPETITIVE: Journal of Education. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : June 18, 2023

Revised : July 06, 2023

Accepted : August 17, 2023

Available online : September 27, 2023

How to Cite : Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212-234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>

Recognition and Rewards in HR Management To Increase Teacher Motivation

Abstract. This study aims to find out the steps for evaluating and monitoring recognition and reward programs, effective methods, strategies to increase the effectiveness of reward programs that are more diverse and motivating. The method used in this research is library research method. Data collection by searching for sources from various sources such as books, journals, and existing research both offline and online. This data analysis model consists of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that evaluating teacher programs required the following steps: determining objectives, evaluation criteria, collecting, analyzing data, evaluating impacts, identifying weaknesses, and improving them involving teacher participation. Effective evaluation methods include teacher satisfaction surveys, performance analysis, interviews, observation, evaluation of student results, retention analysis, participation in training, and benchmarking. Strategies to increase teacher recognition include explanation of criteria, participation in planning, periodic recognition, variety of forms, socialization, and support of a culture of recognition. Ongoing evaluation, collaboration, and recognition across multiple disciplines is required. A diverse and motivating reward program can be achieved through consultation, diversification of reward types, personalization, performance-based

periodic awards, innovation plans, community and industry collaboration, and the promotion of transparency and objectivity.

Keywords: Recognition, Reward, HR Management, Teacher Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui langkah evaluasi dan monitoring program pengakuan dan reward, metode yang efektif, strategi untuk meningkatkan efektivitas program reward yang lebih beragam dan memotivasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (library research). Pengumpulan data dengan cara mencari sumber dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada baik secara offline maupun online. Model analisis data ini terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan evaluasi program guru membutuhkan langkah-langkah: menentukan tujuan, kriteria evaluasi, pengumpulan, analisis data, evaluasi dampak, identifikasi kelemahan, dan perbaikan melibatkan partisipasi guru. Metode evaluasi efektif meliputi survei kepuasan guru, analisis kinerja, wawancara, observasi, evaluasi hasil siswa, analisis retensi, partisipasi dalam pelatihan, dan benchmarking. Strategi meningkatkan pengakuan guru termasuk penjelasan kriteria, partisipasi dalam perencanaan, pengakuan berkala, variasi bentuk, sosialisasi, dan dukungan budaya pengakuan. Evaluasi berkelanjutan, kolaborasi, dan pengakuan untuk berbagai disiplin diperlukan. Program reward yang beragam dan memotivasi dapat dicapai dengan konsultasi, diversifikasi jenis reward, personalisasi, pemberian berkala berdasarkan kinerja, rencana inovasi, kolaborasi komunitas dan industri, serta promosi transparansi dan objektivitas.

Kata Kunci: Pengakuan, Reward, Manajemen SDM, Motivasi Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu negara, dan guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas (Primarni, 2016). Motivasi guru menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dan kualitas pendidikan (Amalda & Prasajo, 2018). Guru yang termotivasi tinggi cenderung lebih inovatif, bersemangat, dan berfokus dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian akademik siswa. Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi penurunan motivasi di kalangan guru yang dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berbagai faktor mempengaruhi penurunan motivasi ini, di antaranya adalah beban kerja yang tinggi, kurangnya pengakuan dan reward, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional (Suwuh et al., 2017). Penurunan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dapat menghambat kreativitas dan inovasi dalam pendekatan pengajaran, sehingga menyebabkan siswa kurang termotivasi dan kurang berminat dalam proses pembelajaran.

Permasalahan utama yang relevan dalam konteks penelitian ini adalah rendahnya tingkat pengakuan atas prestasi dan dedikasi guru dalam sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) di beberapa lembaga pendidikan. Guru yang bekerja keras dan mencapai hasil positif sering kali tidak mendapatkan apresiasi yang memadai atau reward yang dapat memotivasi mereka untuk terus berprestasi (Qalbi, 2022). Akibatnya, guru mungkin kehilangan semangat dalam mengajar dan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Penurunan motivasi guru bukan hanya berdampak pada kinerja individu,

tetapi juga dapat berpengaruh secara luas pada kualitas pendidikan secara keseluruhan(Sampurno & Wibowo, 2017). Guru yang kurang termotivasi cenderung memberikan pembelajaran yang kurang interaktif dan kurang efektif, sehingga mempengaruhi pencapaian akademik siswa. Selain itu, rendahnya motivasi juga dapat memicu tingkat absensi guru yang tinggi dan meningkatkan tingkat pergantian guru, yang berdampak negatif pada kontinuitas dan stabilitas lingkungan belajar di sekolah.

Manajemen SDM dalam lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam memotivasi guru(Werdiningsih, 2021). Pengelolaan yang efektif terkait pengakuan, penghargaan, pengembangan karir, dan dukungan terhadap kebutuhan guru dapat berdampak langsung pada tingkat motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus untuk merancang strategi manajemen SDM yang mampu meningkatkan motivasi guru dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menyenangkan bagi mereka. Dalam banyak lembaga pendidikan, program pengakuan dan reward belum diimplementasikan dengan baik atau bahkan tidak ada sama sekali(Kurniawan & Harapan, 2021). Guru-guru seringkali merasa kurang diapresiasi atas usaha dan dedikasi mereka dalam mengajar, yang dapat menghambat semangat dan minat mereka untuk meningkatkan kinerja akademik siswa dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik. Dengan memberikan pengakuan yang tulus atas prestasi mereka dan memberikan reward yang relevan, seperti penghargaan finansial, kesempatan untuk pengembangan profesional, atau promosi jabatan, guru akan merasa lebih termotivasi dan dihargai.

Pentingnya strategi pengakuan dan reward dalam manajemen SDM juga berkaitan erat dengan teori motivasi, seperti Teori Hierarchy of Needs dari Maslow(Wulandari & Nugrahani, 2021) dan Teori Expectancy dari Vroom(Mahri, 2014). Teori-teori ini menekankan bahwa kepuasan kebutuhan dan harapan individu memainkan peran penting dalam mendorong motivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian mengenai hubungan antara pengakuan dan reward dengan motivasi guru dapat memberikan wawasan mendalam tentang apa yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Informasi ini dapat membantu lembaga pendidikan untuk merancang kebijakan dan program manajemen SDM yang lebih efektif dalam memotivasi guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan bisa relevan untuk keberlangsungan sistem pendidikan secara keseluruhan, mengingat keberhasilan pendidikan bergantung pada kualitas dan semangat para guru. Jika tingkat motivasi guru dapat ditingkatkan melalui strategi pengakuan dan reward yang tepat, maka potensi untuk menciptakan generasi muda yang berpengetahuan dan berdaya saing akan semakin besar.

Dengan meningkatnya persaingan global dalam dunia pendidikan, perhatian terhadap pengelolaan SDM di lembaga pendidikan menjadi semakin penting. Guru-guru yang termotivasi tinggi akan mendorong terciptanya lingkungan belajar yang inspiratif, inovatif, dan berkualitas tinggi, sehingga mencetak siswa yang siap menghadapi tantangan masa depan(Sari et al., 2021). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bukti empiris yang kuat mengenai efektivitas strategi pengakuan dan reward dalam manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru. Hasil penelitian yang positif akan memberikan dukungan bagi lembaga pendidikan dalam mengadopsi kebijakan dan praktik manajemen SDM yang lebih progresif dan

berorientasi pada meningkatkan semangat dan kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi para pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional yang relevan dan reward yang sesuai bagi para guru. Implementasi strategi yang tepat dalam manajemen SDM akan membantu membangun budaya kerja yang berorientasi pada prestasi dan kualitas. Hasil penelitian ini diharapkan juga berpotensi memberikan kontribusi signifikan bagi dunia pendidikan dalam rangka meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut tentang manajemen SDM dan motivasi guru yang lebih komprehensif dan mendalam. Dengan memahami permasalahan ini dan mencari solusi melalui penelitian yang sistematis, diharapkan dapat mencapai perbaikan yang signifikan dalam kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif dan bermakna bagi para guru dan siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research). Studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan beberapa referensi yang tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Menurut Zed(zed, 2014), ciri utama studi kepustakaan antara lain: 1. Peneliti berhadapan langsung dengan teks atau data angka, bukan pengetahuan langsung dari lapangan atau saksi mata berupa kejadian, orang, atau benda-benda lainnya. 2. hanya perlu berhadapan langsung dengan bahan sumber yang sudah tersedia di perpustakaan.3.Data pustaka umumnya merupakan sumber sekunder, artinya peneliti memperoleh bahan dari tangan kedua, bukan data orisinal dari tangan pertama di lapangan.4.Kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Sumber data dalam studi kepustakaan berasal dari berbagai literatur atau referensi yang terkait dengan topik penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh dari buku, jurnal, artikel, laporan, dokumen, dan sumber informasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data ini dapat diperoleh melalui berbagai sumber, baik secara offline maupun online. . Data yang diperoleh dari studi pustaka dianalisis dengan kualitatif model interaktif(Miles M. B. A., Huberman M., Saldaña J., 2014) Model analisis data ini terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pengakuan dan Reward dalam Manajemen SDM

Pengkakuan dan reward dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan dua aspek yang penting untuk memotivasi karyawan, termasuk guru dalam konteks pendidikan. Keduanya berperan dalam memberikan apresiasi atas kontribusi dan prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja dalam organisasi. Pengakuan (Recognition): Pengakuan adalah tindakan memberikan apresiasi, pujian, atau perhatian atas prestasi, kontribusi, atau usaha yang dilakukan oleh karyawan(Mardiana & Saleh, 2021). Dalam konteks manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru, pengakuan mengacu pada cara-cara untuk menyatakan terima kasih dan menghargai upaya serta kinerja positif yang ditunjukkan oleh guru.

Pengakuan dapat berupa ungkapan verbal atau tulisan, pemberian pujian di hadapan rekan kerja atau siswa, serta menyampaikan apresiasi secara pribadi. Pengakuan yang efektif harus bersifat tulus dan spesifik, mengidentifikasi kontribusi atau prestasi yang diakui dengan jelas (Haloho & Purba, 2016). Ketika guru merasa diakui atas usaha dan prestasinya, mereka merasa dihargai dan semangat kerja mereka meningkat. Pengakuan juga membantu menciptakan iklim kerja yang positif, di mana para guru merasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen dan rekan kerja mereka. Reward (Penghargaan): Reward adalah bentuk pengakuan yang lebih konkret dan berwujud, seperti bonus finansial, insentif, hadiah, promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan formal melalui sertifikat atau penghargaan khusus. Reward berfungsi sebagai bentuk apresiasi yang lebih tangibel, dengan tujuan mendorong karyawan untuk terus berprestasi dan memberikan kontribusi yang positif.

Dalam konteks manajemen SDM untuk motivasi guru, reward yang tepat dapat meliputi pengakuan atas prestasi akademik yang luar biasa, penghargaan untuk partisipasi dalam pengembangan profesional, tunjangan khusus untuk guru yang mendapatkan hasil evaluasi yang baik, atau kesempatan untuk menghadiri seminar atau konferensi pendidikan internasional (Alfath & Huliatusunisa, 2021). Reward yang diberikan secara adil dan berdasarkan kriteria yang transparan akan memberikan insentif bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mencapai target yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan (Octavia & Savira, 2017). Reward juga berperan sebagai alat untuk memotivasi guru agar tetap berkomitmen dalam menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Penting untuk mengintegrasikan pengakuan dan reward dalam manajemen SDM dengan cermat dan seimbang. Pengakuan tanpa reward dapat mengurangi efek motivasi, karena guru mungkin merasa dihargai secara verbal, tetapi tanpa ada imbalan nyata atas usaha mereka. Sebaliknya, reward tanpa pengakuan yang memadai juga bisa kurang bermakna, karena kurangnya apresiasi terhadap prestasi mereka.

Manajemen SDM yang efektif akan memastikan adanya keselarasan antara pengakuan dan reward, di mana kinerja dan kontribusi yang luar biasa dihargai dan diikuti dengan reward yang relevan. Selain itu, transparansi dalam kriteria dan proses pengakuan serta reward juga penting agar para guru merasa diperlakukan secara adil dan objektif (Turmidzi, 2019). Konsep pengakuan dan reward dalam manajemen SDM merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi guru dalam konteks pendidikan. Pengakuan memberikan apresiasi atas kontribusi dan prestasi mereka secara verbal atau tulisan, sementara reward memberikan bentuk pengakuan yang lebih konkret dan berwujud. Keduanya, jika dikelola dengan baik dan seimbang, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja guru, dan secara keseluruhan, meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan.

Pentingnya Motivasi Guru dalam Pendidikan

Motivasi guru merupakan faktor kritis yang sangat berpengaruh pada kualitas dan efektivitas proses pembelajaran serta kesuksesan pendidikan secara keseluruhan (Wardana, 2013). Motivasi guru mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan pendidikan, berinovasi

dalam pengajaran, dan berkontribusi secara positif terhadap perkembangan siswa. Berikut ini adalah peran pentingnya motivasi guru dalam pendidikan.

Kualitas Pengajaran yang Lebih Baik: Guru yang termotivasi tinggi cenderung menyajikan pembelajaran yang lebih menarik, inspiratif, dan inovatif. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk mencari metode pengajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Dengan begitu, siswa lebih bersemangat dalam belajar, mengembangkan minat yang lebih tinggi terhadap pelajaran, dan mencapai hasil akademik yang lebih baik. **Peningkatan Partisipasi Siswa**(Badrus, 2018): Guru yang termotivasi tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan ramah, yang mendorong partisipasi aktif dari para siswa. Ketika siswa merasa didukung dan termotivasi oleh guru, mereka lebih cenderung berpartisipasi dalam diskusi, bertanya pertanyaan, dan berkontribusi secara aktif dalam proses pembelajaran.

Pengembangan Keterampilan Siswa: Motivasi guru untuk menghadirkan pembelajaran yang berkualitas dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan akademik dan sosial. Guru yang termotivasi tinggi akan berusaha mengenali kebutuhan individual siswa dan memberikan dukungan serta bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar mereka. **Meningkatkan Rasa Percaya Diri Siswa**(Nome, 2020): Guru yang memotivasi siswa dengan memberikan dukungan dan penghargaan atas usaha serta prestasi mereka, membantu meningkatkan rasa percaya diri siswa. Rasa percaya diri yang tinggi akan berdampak positif pada keberanian dan kemauan siswa untuk mengatasi tantangan dan menghadapi kesulitan dalam belajar. **Membangun Lingkungan Belajar Positif:** Motivasi guru juga berpengaruh pada menciptakan lingkungan belajar yang positif dan harmonis di kelas. Guru yang termotivasi tinggi mampu mengelola kelas dengan baik, menjaga disiplin, dan menciptakan suasana yang menyenangkan untuk belajar. Hal ini akan mempengaruhi tingkat partisipasi siswa, kehadiran, dan kualitas interaksi antara guru dan siswa. **Inovasi dan Perbaikan Berkelanjutan:** Guru yang termotivasi cenderung terbuka terhadap inovasi dalam metode pengajaran dan teknologi pendidikan. Mereka akan terus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, dan mengikuti tren pendidikan terkini. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang sebagai pendidik yang lebih baik.

Meningkatkan Loyalitas dan Keterikatan Guru terhadap Sekolah(Dwapatesty et al., 2021): Motivasi guru juga berperan dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan mereka terhadap sekolah atau lembaga pendidikan. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan termotivasi di tempat kerja cenderung lebih setia dan berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi sekolah. **Meningkatkan Retensi Guru:** Guru yang merasa termotivasi dan diapresiasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki kecenderungan tinggi untuk tetap berada di profesi pendidikan. Dengan demikian, motivasi guru yang tinggi dapat membantu meningkatkan retensi guru, mengurangi tingkat pergantian guru, dan menciptakan stabilitas dalam lingkungan belajar.

Pengaruh Positif pada Reputasi Sekolah(Sudargini, 2021): Kualitas guru dalam sebuah lembaga pendidikan sangat berpengaruh pada reputasi dan citra sekolah. Guru yang termotivasi tinggi dan berkinerja baik cenderung menghasilkan prestasi

akademik yang lebih baik dan menciptakan lingkungan belajar yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan daya tarik sekolah bagi siswa dan orang tua.

Motivasi guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang termotivasi tinggi akan memberikan dampak positif pada pembelajaran, partisipasi siswa, dan perkembangan individu siswa. Selain itu, motivasi guru juga berkontribusi pada menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inovatif, serta meningkatkan loyalitas dan keterikatan mereka terhadap sekolah. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memberikan perhatian dan dukungan yang tepat agar guru tetap termotivasi dalam memainkan peran sentral mereka dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas.

Hubungan antara Pengakuan dengan Motivasi Guru

Hubungan antara pengakuan dengan motivasi guru merupakan aspek yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. Pengakuan adalah bentuk apresiasi dan perhatian atas prestasi, kontribusi, atau usaha yang dilakukan oleh guru, sedangkan motivasi guru mencakup dorongan internal untuk mencapai tujuan pendidikan dan berkontribusi secara maksimal. Berikut merupakan bentuk hubungan antara pengakuan dengan motivasi guru.

Pengakuan sebagai Pemicu Motivasi (Mahfud, 2020): Pengakuan yang tulus dan tepat dapat menjadi pemicu motivasi bagi guru. Ketika guru merasa diakui atas upaya, prestasi, dan dedikasi mereka dalam mengajar, mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh lembaga pendidikan. Hal ini meningkatkan perasaan *sense of belonging* dan *sense of accomplishment* pada guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk terus memberikan kontribusi yang positif dalam proses pembelajaran. **Dampak Emosional dari Pengakuan (Anwar et al., 2021):** Pengakuan secara emosional dapat sangat berarti bagi guru. Rasionalisasi dari apresiasi yang diberikan oleh manajemen atau rekan kerja atas kerja keras dan prestasi mereka dapat memberikan kepuasan dan perasaan bangga. Guru yang merasa dihargai dan diakui akan mengalami dampak positif pada suasana hati dan motivasi mereka, sehingga meningkatkan semangat dan kualitas pengajaran.

Penguatan Perilaku Positif: Pengakuan atas prestasi dan kinerja positif dapat berfungsi sebagai penguatan perilaku positif pada guru. Dalam teori psikologi, penguatan merupakan proses di mana perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif lebih mungkin diulang. Dengan memberikan pengakuan yang tepat, guru akan merasa dorongan untuk terus berkinerja baik dan berusaha mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi. **Meningkatkan Self-Efficacy Guru (Adirestuty & Wirandana, 2016):** Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Pengakuan yang diberikan oleh pihak manajemen atau rekan kerja dapat meningkatkan self-efficacy guru, yaitu keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka untuk memberikan pengajaran yang baik dan mencapai hasil yang positif dalam pendidikan. Guru dengan self-efficacy yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mengatasi tantangan dan menghadapi kesulitan dengan keyakinan.

Peningkatan Sense of Ownership dan Dedikasi: Guru yang mendapatkan

pengakuan atas usaha dan prestasi mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas dan hasil pembelajaran. Sense of ownership yang diperkuat oleh pengakuan ini akan mendorong mereka untuk lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka, mengutamakan kepentingan siswa, dan berusaha memberikan pengajaran yang terbaik.

Menciptakan Lingkungan Kerja Positif: Pengakuan yang diberikan secara konsisten dan tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi guru. Ketika guru merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka, lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan dan memperkuat ikatan antara guru dan lembaga pendidikan. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan dan komitmen guru terhadap sekolah, yang pada gilirannya berkontribusi pada motivasi mereka untuk tetap berprestasi. **Pengaruh pada Iklim Kerja:** Pengakuan yang efektif juga dapat berdampak pada iklim kerja di lembaga pendidikan. Guru yang merasa diakui dan mendapatkan penghargaan cenderung berkontribusi pada iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Guru yang termotivasi tinggi akan lebih bersedia untuk berbagi ide, bekerja sama, dan mendukung rekan kerja, yang semua faktor ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. **Menjaga Guru Tetap Termotivasi (Faiqoh, 2019):** Pengakuan yang diberikan secara konsisten dan terus-menerus dapat membantu menjaga motivasi guru tetap tinggi dalam jangka panjang. Guru yang merasa dihargai akan merasa termotivasi untuk terus berprestasi dan memberikan kontribusi terbaik dalam pembelajaran. Dengan demikian, pengakuan menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan semangat dan motivasi guru untuk terus berkarya dalam dunia pendidikan.

Pengakuan memiliki peran yang krusial dalam membentuk dan mempengaruhi motivasi guru dalam konteks pendidikan. Pengakuan yang tulus dan tepat dapat menjadi sumber dorongan dan kepuasan emosional bagi guru, meningkatkan self-efficacy dan sense of ownership mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pengakuan yang efektif akan membantu guru merasa dihargai, diakui, dan diapresiasi atas usaha dan dedikasi mereka dalam mengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka untuk terus berprestasi dan berkontribusi positif dalam proses pendidikan.

Peran Reward dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Reward atau penghargaan memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi guru dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. Reward adalah bentuk pengakuan yang lebih konkret dan berwujud, seperti bonus finansial, insentif, hadiah, promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan formal melalui sertifikat atau penghargaan khusus. Berikut ada beberapa peran reward dalam meningkatkan motivasi guru:

Meningkatkan Sense of Achievement (Syam et al., 2020): Reward memberikan perasaan pencapaian atau prestasi pada guru. Ketika guru menerima reward, seperti penghargaan finansial atau pengakuan atas prestasi mereka, mereka merasa bangga dan senang atas hasil kerja keras mereka. Perasaan sense of achievement ini meningkatkan motivasi guru untuk terus berprestasi dan memberikan kontribusi positif dalam pendidikan. **Memberikan Insentif untuk Kinerja yang Lebih**

Baik(Zulkifli et al., 2014): Reward berfungsi sebagai insentif bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Guru yang mengetahui bahwa kinerja unggul akan diikuti dengan reward yang lebih baik akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik lagi. Insentif finansial, promosi, atau kesempatan pengembangan karir dapat menjadi daya tarik yang kuat bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Membuat Kinerja Lebih Terukur: Reward yang diberikan berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur dapat membantu menilai kinerja guru dengan lebih objektif. Reward yang didasarkan pada pencapaian target tertentu atau hasil evaluasi kinerja membantu guru mengetahui area di mana mereka berhasil dan di mana ada kebutuhan untuk perbaikan. Dengan demikian, reward memainkan peran penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam kinerja guru. **Mendorong Inovasi dalam Pengajaran(Widodo & Sriyono, 2020):** Reward dapat menjadi pemicu inovasi dalam metode pengajaran. Guru yang memperoleh penghargaan atas ide inovatif atau pengembangan materi pembelajaran baru akan merasa didorong untuk terus mencari cara-cara baru dan kreatif dalam memberikan pembelajaran yang lebih menarik dan efektif. Reward atas inovasi juga memperkuat pesan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangat dihargai. **Meningkatkan Rasa Dihargai dan Diperhatikan:** Reward yang diberikan dengan cara yang tepat dan tepat waktu membuat guru merasa dihargai dan diperhatikan oleh lembaga pendidikan. Rasa dihargai ini berperan penting dalam membentuk ikatan emosional antara guru dan lembaga pendidikan, sehingga guru merasa bahwa upaya mereka diakui dan diapresiasi. Rasa dihargai ini secara langsung berkontribusi pada tingkat kepuasan dan motivasi guru dalam bekerja.

Meningkatkan Loyalitas dan Komitmen Guru terhadap Sekolah(Saudagar & Pradana, 2020): Reward yang relevan dan adil dapat membantu meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah atau lembaga pendidikan. Guru yang mendapatkan reward yang sesuai dengan kontribusi dan prestasi mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi sekolah. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan stabilitas dalam lingkungan belajar. **Memotivasi Guru untuk Menghadapi Tantangan:** Reward yang diberikan atas upaya dan kinerja yang luar biasa dapat menjadi dorongan bagi guru untuk tetap termotivasi dalam menghadapi tantangan. Ketika guru menghadapi kesulitan atau kendala dalam mengajar, adanya reward sebagai bentuk pengakuan atas usaha mereka akan membantu menjaga semangat dan motivasi mereka untuk terus mencoba dan mencapai hasil yang positif.

Menciptakan Budaya Prestasi: Reward yang diberikan atas prestasi dan kontribusi positif dalam pendidikan membantu menciptakan budaya prestasi di lembaga pendidikan. Guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasi mereka menjadi contoh bagi guru lainnya untuk bekerja dengan lebih baik dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Budaya prestasi ini secara keseluruhan meningkatkan motivasi guru untuk memberikan kualitas pengajaran yang lebih baik.

Reward memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi guru dalam pendidikan. Reward berfungsi sebagai insentif untuk kinerja yang lebih baik, meningkatkan sense of achievement, dan memberikan pengakuan atas prestasi dan

kontribusi positif. Reward juga mendorong inovasi dalam pengajaran, meningkatkan rasa dihargai dan diperhatikan, serta memperkuat loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah. Dengan memberikan reward yang relevan dan adil, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan meningkatkan motivasi guru untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas.

Jenis-jenis reward yang dapat diberikan untuk meningkatkan motivasi guru.

Terdapat berbagai jenis reward atau penghargaan yang dapat diberikan untuk meningkatkan motivasi guru dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. Jenis-jenis reward tersebut dapat disesuaikan dengan kebijakan dan kondisi lembaga pendidikan tertentu. Berikut adalah beberapa contoh jenis reward yang dapat diberikan untuk meningkatkan motivasi guru.

Bonus Finansial(Hutagaol et al., 2022): Bonus finansial berupa tunjangan atau insentif moneter merupakan salah satu bentuk reward yang umum diberikan kepada guru. Reward ini dapat berupa bonus berdasarkan kinerja, pencapaian target tertentu, atau prestasi akademik siswa. Pemberian bonus finansial yang adil dan terukur dapat memberikan insentif bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mencapai hasil yang lebih baik. **Pengakuan atas Prestasi**(Soebiartika & Rindaningsih, 2023): Pengakuan atas prestasi guru melalui apresiasi verbal, tulisan, atau penghargaan formal seperti sertifikat penghargaan dapat menjadi reward yang sangat berarti. Pengakuan ini memberikan dorongan emosional dan kepuasan kepada guru, yang meningkatkan motivasi mereka untuk terus berprestasi dan berkontribusi secara positif dalam proses pembelajaran. **Kesempatan Pengembangan Profesional** (Gunawan, 2015): Reward berupa kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau konferensi pendidikan yang relevan dengan bidang tugas guru dapat menjadi insentif yang kuat. Kesempatan pengembangan profesional memberikan manfaat jangka panjang bagi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan memperluas pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan.

Promosi Jabatan: Reward berupa promosi jabatan menjadi bentuk pengakuan yang menunjukkan apresiasi atas kinerja dan dedikasi guru. Guru yang mendapatkan promosi merasa dihargai dan diakui atas kemampuan dan kompetensinya. Hal ini akan meningkatkan motivasi guru untuk terus berkembang dan mencapai target karir yang lebih tinggi. **Penghargaan Khusus**(Vienty & Ajepri, 2022): Penghargaan khusus seperti "Guru Terbaik Bulan Ini" atau "Guru Terbaik Tahun Ini" adalah contoh reward yang dapat memberikan motivasi tambahan. Penghargaan khusus ini dapat diberikan berdasarkan pencapaian tertentu atau perilaku positif yang telah ditunjukkan oleh guru dalam jangka waktu tertentu. **Fleksibilitas Jadwal Kerja**: Reward berupa fleksibilitas jadwal kerja atau waktu cuti tambahan dapat memberikan dampak positif bagi guru. Fleksibilitas jadwal kerja memberikan kesempatan bagi guru untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka.

Pengakuan dari Siswa dan Orang Tua: Pengakuan dan apresiasi dari siswa dan orang tua adalah reward yang sangat berarti bagi guru. Surat ucapan terima kasih, pujian, atau ungkapan apresiasi dari siswa dan orang tua dapat memberikan motivasi

yang luar biasa bagi guru, karena menunjukkan bahwa upaya mereka diakui dan berdampak positif bagi siswa. Penugasan Proyek atau Tanggung Jawab Tambahan: Reward berupa penugasan proyek atau tanggung jawab tambahan dapat menjadi bentuk pengakuan atas kemampuan dan kompetensi guru. Penugasan ini memberikan kesempatan bagi guru untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam lingkungan kerja yang lebih menantang, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Dalam memberikan reward, penting untuk memastikan kesesuaian dan relevansi dengan prestasi dan kontribusi yang dilakukan oleh guru. Reward yang diberikan dengan cara yang adil dan transparan akan menjadi dorongan yang efektif bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan berkontribusi secara maksimal dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas.

Implementasi Pengakuan dan Reward dalam Praktik Manajemen SDM

Implementasi pengakuan dan reward dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru dalam lingkungan pendidikan. Berikut merupakan langkah-langkah dan praktik implementasi pengakuan dan reward dalam manajemen SDM.

Membuat Kebijakan Pengakuan dan Reward (Tamam, 2017): Langkah pertama dalam implementasi adalah merumuskan kebijakan pengakuan dan reward yang jelas dan terukur. Kebijakan ini harus mencakup kriteria dan mekanisme pengakuan, jenis-jenis reward yang dapat diberikan, serta kriteria dan prosedur penilaian kinerja guru yang akan menjadi dasar pemberian reward. Kebijakan ini harus disusun dengan melibatkan pihak-pihak terkait, seperti tim manajemen, kepala sekolah, dan perwakilan guru. Identifikasi Kinerja Unggul dan Prestasi: Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kinerja unggul dan prestasi yang layak mendapatkan pengakuan dan reward. Hal ini dapat meliputi hasil ujian siswa yang meningkat, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, penerapan inovasi dalam metode pengajaran, pengabdian masyarakat, atau kontribusi lain yang positif bagi sekolah dan siswa. Pengidentifikasi ini harus dilakukan secara objektif dan berdasarkan data yang terukur.

Menentukan Jenis Reward yang Relevan (Latiana, 2019): Setelah mengidentifikasi kinerja unggul dan prestasi, langkah berikutnya adalah menentukan jenis reward yang relevan untuk setiap jenis pencapaian. Reward dapat berupa bonus finansial, penghargaan khusus, kesempatan pengembangan profesional, promosi jabatan, atau bentuk pengakuan lainnya. Penting untuk memastikan bahwa reward yang diberikan sesuai dengan tingkat prestasi dan kontribusi guru. Transparansi dan Keadilan dalam Proses Pengakuan dan Reward: Transparansi dalam proses pengakuan dan reward merupakan hal penting agar guru merasa diperlakukan dengan adil. Semua kriteria dan prosedur pengakuan serta penilaian kinerja harus disampaikan dengan jelas kepada guru. Guru harus mengetahui persis apa yang diharapkan dari mereka untuk mendapatkan pengakuan dan reward. Selain itu, proses penilaian kinerja harus dilakukan secara obyektif dan terukur, dan evaluasi harus melibatkan berbagai pihak yang relevan.

Timely dan Consistent Reward: Reward harus diberikan secara tepat waktu dan

konsisten sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Guru yang mencapai prestasi unggul atau kontribusi positif harus segera mendapatkan reward sebagai bentuk pengakuan atas usaha mereka. Penundaan atau inkonsistensi dalam pemberian reward dapat mengurangi dampak positifnya pada motivasi guru. Mendorong Partisipasi Guru dalam Penentuan Reward: Sebisa mungkin, melibatkan partisipasi guru dalam penentuan reward juga dapat meningkatkan efektivitasnya. Guru dapat diajak untuk memberikan masukan atau saran terkait jenis-jenis reward yang diinginkan atau dianggap relevan oleh mereka. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman dan penerimaan guru terhadap reward yang diberikan dan membantu memastikan bahwa reward yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

Evaluasi Dampak dan Efektivitas Reward (Sinaga, 2021): Penting untuk terus melakukan evaluasi terhadap dampak dan efektivitas reward yang diberikan. Dengan memantau secara berkala bagaimana reward mempengaruhi motivasi dan kinerja guru, lembaga pendidikan dapat menilai apakah strategi pengakuan dan reward yang diterapkan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan atau perlu disesuaikan. Upaya Berkelanjutan dalam Meningkatkan Pengakuan dan Reward: Manajemen SDM harus terus berupaya meningkatkan program pengakuan dan reward sesuai dengan perubahan kebutuhan dan kondisi lembaga pendidikan. Dengan mengambil umpan balik dari guru, mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan, dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan efek positif dari pengakuan dan reward dalam meningkatkan motivasi guru.

Implementasi pengakuan dan reward dalam praktik manajemen SDM adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Dengan merumuskan kebijakan yang jelas, mengidentifikasi kinerja unggul, menentukan jenis reward yang relevan, dan menerapkan proses yang transparan dan adil, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja guru untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas.

Tantangan dalam Mengoptimalkan Pengakuan dan Reward

Mengoptimalkan pengakuan dan reward dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan motivasi guru tidak selalu mudah dan dapat menghadapi berbagai tantangan. Berikut adalah beberapa tantangan yang mungkin dihadapi dalam mengoptimalkan pengakuan dan reward:

Keterbatasan Anggaran (Mangasi & Wuradji, 2013): Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran. Memberikan reward yang relevan dan berharga seperti bonus finansial, pelatihan, atau promosi jabatan memerlukan biaya yang cukup besar. Jika anggaran terbatas, maka mungkin sulit untuk memberikan reward yang sesuai dengan kontribusi dan prestasi guru. Subyektivitas Penilaian: Proses penilaian kinerja dan pencapaian unggul guru dapat menjadi subyektif. Jika kriteria penilaian tidak jelas atau tidak diukur secara obyektif, dapat timbul perasaan ketidakadilan di antara guru. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pengakuan dan reward dalam meningkatkan motivasi.

Ketidakkonsistenan dalam Pemberian Reward: Jika pemberian reward tidak konsisten, misalnya terlalu lama menunggu atau ada perbedaan yang signifikan antara reward yang diberikan kepada guru yang memiliki kontribusi serupa, hal ini dapat mengurangi motivasi dan menciptakan ketidakpuasan di kalangan guru. Kriteria Reward yang Tidak Tepat (Marjuni, 2020): Terkadang, reward yang diberikan tidak selaras dengan keinginan dan kebutuhan guru. Misalnya, guru mungkin lebih menginginkan kesempatan pengembangan profesional daripada bonus finansial. Tidak memahami preferensi dan kebutuhan guru dapat mengurangi efektivitas reward sebagai alat motivasi.

Keterlambatan dalam Pemberian Reward (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022): Jika reward tidak diberikan dengan tepat waktu setelah guru mencapai prestasi atau kontribusi yang diakui, maka dampak positifnya dapat berkurang. Keterlambatan dalam memberikan reward dapat membuat guru kehilangan semangat dan rasa percaya diri yang seharusnya dihadirkan oleh pengakuan tersebut. Overemphasis pada Reward Finansial: Reward finansial cenderung menjadi fokus utama bagi banyak lembaga pendidikan. Namun, terlalu berfokus pada reward finansial saja dapat mengabaikan bentuk pengakuan dan reward lain yang juga bisa memberikan dampak positif pada motivasi guru. Pengakuan verbal atau penghargaan atas prestasi non-moneterinya juga perlu diberikan perhatian.

Risiko Perilaku yang Tidak Etis: Dalam beberapa kasus, pemberian reward yang berbasis kinerja dapat memicu kompetisi yang berlebihan antara guru atau bahkan mendorong perilaku yang tidak etis, seperti cheating dalam penilaian. Oleh karena itu, perlu ada pengawasan dan kontrol yang baik dalam penerapan sistem pengakuan dan reward. Pengukuran Hasil yang Kompleks: Mengukur dampak dari pengakuan dan reward terhadap motivasi guru dapat menjadi tugas yang kompleks dan sulit. Efek motivasi tidak selalu dapat diukur secara langsung dan tepat. Oleh karena itu, memperoleh data dan informasi yang akurat mengenai kinerja dan motivasi guru dapat menjadi tantangan tersendiri.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, penting bagi lembaga pendidikan untuk secara terus-menerus mengevaluasi dan meningkatkan sistem pengakuan dan reward. Dengan mendengarkan masukan dari guru, melakukan pemantauan yang cermat, dan memastikan konsistensi dan transparansi dalam implementasi, lembaga pendidikan dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan menciptakan program pengakuan dan reward yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Evaluasi dan Monitoring Program Pengakuan dan Reward

Evaluasi dan monitoring program pengakuan dan reward adalah langkah penting dalam memastikan keefektifan dan kesuksesan program tersebut dalam meningkatkan motivasi guru. Melalui evaluasi dan monitoring, lembaga pendidikan dapat mengevaluasi dampak program, mengidentifikasi keberhasilan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan (Nasih & Hapsari, 2022). Berikut adalah langkah-langkah evaluasi dan monitoring program pengakuan dan reward:

Menentukan Tujuan dan Kriteria Evaluasi: Langkah pertama adalah menetapkan tujuan evaluasi yang jelas. Tujuan ini harus sesuai dengan tujuan umum

dari program pengakuan dan reward, seperti meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Selain itu, penting untuk menetapkan kriteria evaluasi yang terukur, misalnya tingkat peningkatan motivasi guru, perubahan dalam kualitas pengajaran, dan hasil akademik siswa. Pengumpulan Data: Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data yang relevan untuk evaluasi. Data dapat mencakup hasil survei kepuasan guru, data kinerja guru, tingkat partisipasi dalam pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional, dan data akademik siswa sebelum dan setelah implementasi program. Data yang akurat dan terukur sangat penting untuk analisis evaluasi yang baik.

Analisis Data: Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah menganalisis data dengan seksama. Analisis ini bertujuan untuk memahami dampak program pengakuan dan reward terhadap motivasi guru dan kinerja mereka. Perbandingan data sebelum dan setelah implementasi program juga membantu menilai efektivitasnya. Evaluasi Dampak dan Efektivitas (Islam et al., 2013): Evaluasi dampak dan efektivitas melibatkan penilaian apakah program pengakuan dan reward telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apakah motivasi guru meningkat? Apakah kinerja mereka mengalami peningkatan? Evaluasi ini juga dapat membantu mengidentifikasi reward atau jenis pengakuan mana yang paling efektif dalam memotivasi guru.

Identifikasi Kelemahan dan Perbaikan: Selama proses evaluasi, kemungkinan akan muncul beberapa kelemahan atau masalah dalam program pengakuan dan reward. Identifikasi kelemahan ini menjadi langkah awal untuk melakukan perbaikan. Penting untuk melibatkan stakeholder terkait, seperti guru dan manajemen, dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang tepat. Menerapkan Perbaikan dan Peningkatan: Setelah kelemahan diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menerapkan perbaikan dan peningkatan pada program. Hal ini mungkin melibatkan perubahan dalam kriteria reward, perubahan dalam proses penilaian kinerja, atau peningkatan dalam transparansi dan konsistensi pemberian reward. Perbaikan ini harus didasarkan pada temuan dari evaluasi yang objektif.

Meneruskan Monitoring Secara Berkala (Putra & Ar, 2017): Evaluasi dan monitoring bukan hanya dilakukan sekali saja, tetapi perlu dilakukan secara berkala. Lembaga pendidikan harus meneruskan monitoring program pengakuan dan reward untuk memastikan keberlanjutan efektivitasnya. Monitoring secara berkala membantu mengidentifikasi perubahan tren dan peran dalam memonitor apakah program tetap relevan dan berdampak positif bagi guru. Melibatkan Partisipasi Guru: Selain melibatkan evaluasi secara objektif, lembaga pendidikan juga dapat melibatkan partisipasi guru dalam proses evaluasi dan monitoring. Melibatkan guru membantu dalam memahami perspektif mereka, mengeksplorasi kebutuhan mereka, dan memastikan program pengakuan dan reward benar-benar relevan dengan harapan dan kebutuhan mereka.

Melalui evaluasi dan monitoring yang teratur dan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa program pengakuan dan reward berjalan secara efektif, memberikan motivasi yang berkelanjutan bagi guru, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Evaluasi dan monitoring menjadi alat penting dalam menyesuaikan program dengan perubahan kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Metode evaluasi dan monitoring yang efektif untuk mengukur efektivitas program.

Metode evaluasi dan monitoring yang efektif untuk mengukur efektivitas program pengakuan dan reward dalam meningkatkan motivasi guru dapat mencakup beberapa pendekatan dan instrumen yang berbeda. Berikut adalah beberapa metode yang dapat digunakan:

Survei Kepuasan Guru(Kembau et al., 2018): Survei kepuasan guru adalah metode yang efektif untuk mengukur persepsi dan tingkat kepuasan guru terhadap program pengakuan dan reward. Survei ini dapat mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan apakah guru merasa diakui dan dihargai atas prestasi dan kontribusi mereka, sejauh mana reward mempengaruhi motivasi mereka, dan apakah program tersebut memberikan manfaat yang diharapkan. **Analisis Data Kinerja Guru:** Melakukan analisis data kinerja guru sebelum dan setelah implementasi program dapat membantu mengukur perubahan kinerja mereka. Data kinerja guru dapat mencakup hasil ujian siswa, tingkat absensi guru, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, atau prestasi akademik siswa secara keseluruhan. Perbandingan data ini akan memberikan gambaran tentang dampak program pengakuan dan reward terhadap kinerja guru.

Wawancara dan Fokus Kelompok: Melakukan wawancara dan fokus kelompok dengan guru dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana mereka merasakan dan mengevaluasi program pengakuan dan reward. Wawancara dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah atau hambatan yang dihadapi guru dalam mengimplementasikan program. Fokus kelompok dapat digunakan untuk mendapatkan pandangan dari sejumlah guru sekaligus dan menganalisis temuan yang muncul. **Observasi Langsung:** Observasi langsung dilakukan dengan mengamati langsung perilaku dan respons guru dalam menghadapi program pengakuan dan reward. Observasi dapat membantu dalam melihat bagaimana guru merespon dan meresapi reward yang diberikan serta apakah ada perubahan dalam motivasi dan semangat mereka.

Evaluasi Hasil Kinerja Siswa(Saputra et al., 2022): Evaluasi hasil kinerja siswa dapat digunakan untuk mengukur apakah ada peningkatan yang signifikan dalam pencapaian akademik siswa setelah implementasi program. Peningkatan hasil akademik siswa dapat menjadi indikator positif tentang efektivitas program dalam meningkatkan kualitas pengajaran. **Analisis Retensi dan Keberlanjutan Guru:** Melihat tingkat retensi guru setelah implementasi program juga dapat menjadi indikator efektivitas program. Jika program berhasil meningkatkan kepuasan dan motivasi guru, maka tingkat retensi guru di lembaga pendidikan harus meningkat.

Analisis Data Partisipasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Melihat tingkat partisipasi guru dalam pelatihan dan pengembangan profesional setelah implementasi program dapat memberikan informasi tentang sejauh mana program telah mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan kompetensinya. **Benchmarking dengan Lembaga Pendidikan Lain**(Syukri et al., 2019): Melakukan benchmarking dengan lembaga pendidikan lain yang telah berhasil mengimplementasikan program pengakuan dan reward yang serupa dapat memberikan perspektif tambahan tentang efektivitas program. Melihat bagaimana

program berjalan di lembaga pendidikan lain dan dampaknya pada motivasi guru dapat membantu dalam mengidentifikasi praktik terbaik dan area perbaikan yang perlu diambil.

Dengan menggabungkan berbagai metode evaluasi dan monitoring yang efektif, lembaga pendidikan dapat mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang efektivitas program pengakuan dan reward. Evaluasi dan monitoring yang baik dan berkelanjutan akan membantu lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan program dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Strategi dan langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas pengakuan guru.

Meningkatkan efektivitas pengakuan guru adalah langkah penting dalam memastikan program pengakuan dan reward berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif pada motivasi dan kinerja guru. Berikut adalah strategi dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas pengakuan guru:

Jelaskan Kriteria Pengakuan: Pastikan kriteria pengakuan yang dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan kepada guru jelas dan terukur. Kriteria harus objektif dan dapat diukur sehingga tidak menimbulkan ketidakadilan dan dapat dipahami dengan baik oleh semua guru. Hal ini membantu guru mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mereka dapat memperoleh pengakuan. **Libatkan Guru dalam Perencanaan:** Libatkan guru dalam perencanaan program pengakuan. Dengan mendengarkan masukan dan harapan guru, lembaga pendidikan dapat merancang program yang lebih relevan dan berdampak pada motivasi mereka. **Melibatkan guru juga memberikan rasa kepemilikan atas program dan meningkatkan penerimaan mereka terhadap pengakuan yang diberikan.**

Berikan Pengakuan Secara Berkala: Pengakuan harus diberikan secara berkala dan konsisten. Jangan menunggu sampai akhir tahun ajaran atau periode tertentu untuk memberikan pengakuan. Berikan pengakuan segera setelah guru mencapai prestasi atau kontribusi yang diakui. Pengakuan yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan dampak positif yang lebih besar pada motivasi guru. **Variasikan Bentuk Pengakuan (Setiyadi & Rosalina, 2021):** Variasi bentuk pengakuan dapat meningkatkan efektivitasnya. Selain reward finansial, pertimbangkan juga memberikan pengakuan verbal, penghargaan khusus, kesempatan pengembangan profesional, atau promosi jabatan. Diversifikasi bentuk pengakuan dapat memenuhi berbagai kebutuhan dan preferensi guru.

Sosialisasikan Program Pengakuan dengan Baik: Pastikan program pengakuan dan reward disosialisasikan dengan baik kepada semua guru. Komunikasikan secara jelas tentang tujuan program, kriteria pengakuan, jenis-jenis reward yang akan diberikan, dan prosedur pelaksanaannya. Semakin banyak guru yang memahami program, semakin efektif pengaruhnya. **Dukung Budaya Pengakuan di Lembaga Pendidikan (Chotimah, 2015):** Budaya pengakuan yang kuat harus didukung oleh seluruh lembaga pendidikan. Hal ini mencakup manajemen, kepala sekolah, dewan guru, dan semua pihak terkait. Jika seluruh komunitas sekolah terlibat dalam memberikan pengakuan dan menghargai prestasi guru, maka motivasi guru akan

meningkat dan kinerja mereka akan lebih baik.

Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan: Lakukan evaluasi secara berkala terhadap program pengakuan. Evaluasi ini harus melibatkan data-data kinerja guru, hasil survei, dan umpan balik dari guru dan stakeholder lainnya. Identifikasi area perbaikan dan berikan langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas program secara berkelanjutan. **Jalin Kolaborasi dengan Guru:** Kolaborasi dengan guru dalam menyusun program dan pemberian pengakuan akan membantu memahami perspektif mereka dengan lebih baik. Jalin komunikasi terbuka dan berkelanjutan dengan guru untuk memahami kebutuhan, tantangan, dan harapan mereka terkait dengan program pengakuan. **Sediakan Pengakuan untuk Pengajar Berbagai Disiplin:** Pastikan program pengakuan tidak hanya terfokus pada prestasi akademik semata. Sediakan pengakuan untuk guru di berbagai disiplin dan peran, seperti guru olahraga, seni, atau bidang non-akademik lainnya. Hal ini mendorong penghargaan terhadap berbagai kontribusi guru dalam mencetak generasi yang beragam dan berkualitas.

Dengan menerapkan strategi dan langkah-langkah ini, lembaga pendidikan dapat meningkatkan efektivitas program pengakuan guru dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi guru untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pendidikan. Pengakuan yang tepat dan efektif akan membantu menciptakan atmosfer yang inspiratif dan mendukung perkembangan profesional guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Pengembangan program reward yang lebih beragam dan memotivasi.

Untuk mengembangkan program reward yang lebih beragam dan memotivasi, lembaga pendidikan dapat mempertimbangkan beberapa strategi dan prinsip berikut:

Konsultasi dengan Guru dan Stakeholder: Melibatkan guru dan stakeholder lainnya dalam perencanaan dan pengembangan program reward sangat penting. Lakukan konsultasi untuk memahami preferensi, kebutuhan, dan harapan guru terkait reward. Dengan melibatkan mereka, program reward dapat lebih relevan dan sesuai dengan situasi dan kebutuhan nyata. **Diversifikasi Jenis Reward:** Jenis reward yang beragam akan memberikan peluang untuk mengakui berbagai prestasi dan kontribusi guru. Selain bonus finansial, pertimbangkan memberikan reward berupa penghargaan khusus, kesempatan pengembangan profesional, sertifikat penghargaan, izin libur tambahan, atau bahkan promosi jabatan. Diversifikasi ini akan memberikan motivasi kepada guru dari berbagai aspek dalam karir dan kehidupan mereka.

Personalisasi Reward: Upayakan untuk mempersonalisasi reward berdasarkan preferensi dan keinginan individu guru. Setiap guru mungkin memiliki tujuan, minat, dan kebutuhan yang berbeda. Dengan mempersonalisasi reward, lembaga pendidikan dapat lebih akurat dalam memberikan motivasi dan apresiasi kepada setiap guru. **Berikan Reward secara Teratur (Wijaya, 2021):** Memberikan reward secara teratur dan berkala dapat membangun konsistensi dalam program dan memberikan motivasi berkelanjutan bagi guru. Jangan hanya memberikan reward di akhir tahun ajaran, tapi pertimbangkan memberikan reward setiap beberapa bulan atau setelah mencapai pencapaian tertentu. Reward yang diberikan secara rutin akan membantu mempertahankan semangat dan motivasi guru.

Reward untuk Kinerja dan Perilaku Positif: Selain mengakui pencapaian

akademik, pertimbangkan juga untuk memberikan reward bagi kinerja dan perilaku positif guru. Reward untuk guru yang berperilaku profesional, proaktif dalam menghadapi tantangan, atau berkontribusi secara positif dalam lingkungan sekolah dapat membentuk budaya kerja yang positif dan berdampak pada motivasi seluruh staf. Rencanakan Inovasi dan Inisiatif Baru (Sumbogo, 2021): Selalu ada kesempatan untuk mengembangkan inovasi dan inisiatif baru dalam program reward. Pertimbangkan untuk melibatkan guru dalam merancang dan mengusulkan inisiatif yang ingin mereka wujudkan, misalnya program pengembangan keterampilan khusus, program mentoring, atau kolaborasi dengan profesional dari luar lembaga. Inisiatif yang melibatkan partisipasi guru cenderung lebih memotivasi dan relevan bagi mereka.

Kolaborasi dengan Komunitas dan Industri: Berkerjasama dengan komunitas lokal dan industri terkait dapat membuka kesempatan untuk memberikan reward yang beragam. Misalnya, kerjasama dengan perusahaan dapat menyediakan kesempatan kunjungan atau pengalaman di industri terkait sebagai reward bagi guru. Kolaborasi ini juga dapat membantu meningkatkan relevansi pendidikan yang diberikan. **Promosikan Transparansi dan Objektivitas:** Pastikan proses penentuan dan pemberian reward berjalan dengan transparan dan objektif. Guru harus memahami kriteria penilaian dan bagaimana reward diberikan. Memastikan proses yang adil akan meningkatkan kepercayaan dan akseptabilitas program reward.

Berikan Ruang untuk Perubahan dan Peningkatan: Perbaikan dan peningkatan program reward harus menjadi bagian dari prosesnya. Melalui evaluasi dan umpan balik dari guru dan stakeholder lainnya, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan program yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi guru.

Dengan menerapkan strategi di atas, lembaga pendidikan dapat mengembangkan program reward yang lebih beragam, relevan, dan memotivasi bagi guru. Program reward yang efektif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong pengembangan profesional guru, dan meningkatkan semangat untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas.

KESIMPULAN

Langkah-langkah evaluasi dan monitoring program pengakuan dan reward diantaranya dengan menentukan tujuan dan kriteria evaluasi, pengumpulan data, analisis data, evaluasi dampak dan efektivitas, identifikasi kelemahan dan perbaikan, menerapkan perbaikan dan peningkatan, meneruskan monitoring secara berkala dan melibatkan partisipasi guru.

Metode evaluasi dan monitoring yang efektif untuk mengukur efektivitas program dengan cara survei kepuasan guru, analisis data kinerja guru, wawancara dan fokus kelompok, observasi langsung, evaluasi hasil kinerja siswa, analisis retensi dan keberlanjutan guru, analisis data partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional, dan benchmarking dengan lembaga pendidikan lain.

Strategi dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas pengakuan guru dengan cara jelaskan kriteria pengakuan, libatkan guru

dalam perencanaan, berikan pengakuan secara berkala, variasikan bentuk pengakuan, sosialisasikan program pengakuan dengan baik, dukung budaya pengakuan di lembaga pendidikan, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, jalin kolaborasi dengan guru dan sediakan pengakuan untuk pengajar berbagai disiplin.

Untuk mengembangkan program reward yang lebih beragam dan memotivasi, lembaga pendidikan dapat mempertimbangkan beberapa strategi dan prinsip seperti konsultasi dengan guru dan stakeholder, diversifikasi jenis reward, personalisasi reward, berikan reward secara teratur, reward untuk kinerja dan perilaku positif, rencanakan inovasi dan inisiatif baru, kolaborasi dengan komunitas dan industri, promosikan transparansi dan objektivitas dan berikan ruang untuk perubahan dan peningkatan.

Dengan menerapkan strategi di atas, lembaga pendidikan dapat mengembangkan program reward yang lebih beragam, relevan, dan memotivasi bagi guru. Program reward yang efektif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong pengembangan profesional guru, dan meningkatkan semangat untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adirestuty, F., & Wirandana, E. (2016). PENGARUH SELF-EFFICACY GURU DAN KREATIVITAS GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PRESTASI BELAJAR PADA MATA PELAJARAN EKONOMI. *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3(2).
- Alfath, M. D., & Huliatusna, Y. (2021). ANALISIS KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU. *Indonesian Journal of Elementary Education (IJOEE)*, 2(1), 78. <https://doi.org/10.31000/ijoe.v2i1.3900>
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Anwar, H., Defawati, Y., Demina, Mrs., & Marsidin, S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru). *JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik*, 2(7), 1087-1095. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i7.157>
- Badrus, M. (2018). Pengaruh Motivasi Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa... Oleh: Mohamad Badrus. *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 8(2), 143-152.
- Chotimah, C. (2015). MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN: PROSES MEMBANGUN NILAI DALAM BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN. *EMPIRISMA*, 24(2). <https://doi.org/10.30762/empirisma.v24i2.25>

- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(5), 3000–3006. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1938>
- Faqih Faizal Rahman. (2023). Educators in the Perspective of Islamic Education. *Al-Fadlan: Journal of Islamic Education and Teaching*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.61166/fadlan.v1i1.1>
- Gunawan, I. (2015). STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA GURU: APA PROGRAM YANG DITAWARKAN OLEH KEPALA SEKOLAH? *Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 23(1), 305–312.
- Haloho, E., & Purba, I. (2016). ANALISIS PENGARUH KUALITAS JASA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA SIMALINGKAR MEDAN. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 1(1), 42–52.
- Hutagaol, A. L., Wardah, S. R. R., & Neliwati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1281–1288. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2159>
- Islam, A. J., Soeaidy, S., & Hayat, A. (2013). EVALUASI DAMPAK PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DASAR (Studi Tentang Program Desentralized Basic Education 2 (DBE2) di Kabupaten Nganjuk). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), Hal. 1096–1105.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN MALALAYANG KOTA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Kurniawan, I., & Harapan, E. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1).
- Latiana, L. (2019). PERAN SERTIFIKASI GURU DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK. *Edukasi*, 13(1).
- Mahfud, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KOTA BIMA. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Mahri, A. J. W. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengaruhnya terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 39–54.
- Mangasi, H. S., & Wuradji, W. (2013). MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI 3 JETIS BANTUL. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 48–65. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2323>

- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Marjuni, A. (2020). PENGHARGAAN PROFESI GURU SEBAGAI AGEN PERUBAHAN. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>
- Maryam Fuji Ayu Renita. (2023). Implementation of School Religious Activities in Forming Student Islamic Character Education. *Elementaria: Journal of Educational Research*, 1(1), 28-41. <https://doi.org/10.61166/elm.v1i1.3>
- Nasih, A., & Hapsari, T. A. R. (2022). MONITORING DAN EVALUASI KEBIJAKAN PENDIDIKAN. *Indonesian Journal of Teaching and Learning (INTEL)*, 1(1), 77-88.
- Nome, N. (2020). STRATEGI GURU DALAM MENUMBUHKAN KEPERCAYAAN DIRI PESERTA DIDIK. *Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi*, 2(2), 158-176. <https://doi.org/10.47457/phr.v2i2.44>
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1i1.p7-14>
- Roihatul Jannah. (2023). Islamic Education Character Education Concepts. *DIROSAT: Journal of Education, Social Sciences & Humanities*, 1(1), 7-12. <https://doi.org/10.58355/dirosat.v1i1.2>
- Primarni, A. (2016). Pendidikan Sebagai Asas Pembangunan Negara (Studi Konseptual). *At-Ta'dib*, 9(2). <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v9i2.316>
- Putra, R. S., & Ar, M. (2017). STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN PADA SMA NEGERI 3 MEULABOH KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN KABUPATEN ACEH BARAT. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3).
- Qalbi, I. N. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU. *Borneo Journal of Primary Education*, 2(3), 157-167.
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2017). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 4 PANDEGLANG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 3(2), 63. <https://doi.org/10.21009/JPEB.003.2.5>
- Saputra, E. P., Maulidah, M., Hidayati, N., & Saryoko, A. (2022). Komparasi Evaluasi Kinerja Siswa Belajar dengan Menggunakan Algoritma Machine Learning. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA BUDIDARMA*, 6(4), 2239. <https://doi.org/10.30865/mib.v6i4.4786>
- Sari, D. A., Misbah, H., & Ridwan, I. Q. (2021). Peran Guru dalam Membuat Model Pembelajaran Daring yang Inovatif dan Kreatif Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *In Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ*, 1(1).
- Siti Khodijah, & Heri Rifhan Halili. (2023). Strategi Guru PAI Dalam Membentuk Akhlakul Karimah Siswa Dengan Pembiasaan Kegiatan Keagamaan di MI Nurul Fatah Wonomerto Probolinggo. *LECTURES: Journal of Islamic and Education Studies*, 2(1), 32-43. <https://doi.org/10.58355/lectures.v2i1.21>

- Saudagar, F., & Pradana, H. C. (2020). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 02(01).
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sinaga, E. D. (2021). Efektivitas Pemberian Reward Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, 5(2), 285–292. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i2.4367>
- Soebartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Sudargini, Y. (2021). Peran Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan kompetensi Guru SMA Negeri di Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(6), 13-21.
- Sumbogo. (2021). Analisis Pengaruh Innovativeness, Rewards and Punishment, serta Career Advancement Terhadap Strategi Kinerja Unggul. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 441-448.
- Suwuh, R., Pinontoan, O. R., & Doda, D. V. D. (2017). GAMBARAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA GURU GURU DI SMP KRISTEN TATELI KECAMATAN MANDOLANG KABUPATEN MINAHASA. *KESMAS*, 6(4).
- Syam, E. B., Pascawati, P. N. S., & Sjahrudin, H. (2020). Kontribusi Dimensi Gaya Kepemimpinan Islami Pada Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 210–220. <https://doi.org/10.47233/jebd.v22i2.134>
- Syukri, A., Us, K. A., & Fauzi, H. (2019). BENCHMARKING SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN MUTU PERGURUAN TINGGI ISLAM. *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 61-76.
- Tamam, B. (2017). Manajemen Head Master Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SMAN II Kabupaten Bangkalan. *KABILAH : Journal of Social Community*, 2(1), 137–158. <https://doi.org/10.35127/kbl.v2i1.3095>
- Try Masriah, Wafik Ajizah, & Mahwiyah. (2023). Islamic Education Curriculum Development. *Amandemen: Journal of Learning, Teaching and Educational Studies*, 1(1), 15–21. <https://doi.org/10.61166/amd.vii.3>
- Turmidzi, I. (2019). KONSEP PENGENDALIAN MUTU DAN PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA BISNIS DAN DUNIA PENDIDIKAN. *Dirasah: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Dasar Islam*, 1(1), 63-100.
- Uni Khoerotun Rizkiyah. (2023). Moral Education Of Students To Respond To Youth Determination. *Beginner: Journal of Teaching and Education Management*, 1(1), 7–16. <https://doi.org/10.61166/bgn.viii.2>
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 130-149.
- Wardana, D. S. (2013). MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU YANG SUDAH DISERTIFIKASI. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 01(1), 98-109.

- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113-124.
- Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). STRATEGI PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 7-12.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1-11.
- Wulandari, J. K., & Nugrahani, R. (2021). Membangun Motivasi (Self Transendence) Pendidik di MI Muhammadiyah Al-Muttaqien Sleman. *IQ (Ilmu Al-qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(02), 215-228. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i02.134>
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02). <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>