

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DALAM KOMPETENSI MENGAJAR DI KELAS MELALUI PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT DI UPT.SD. NEGERI 12 DAHARI INDAH KABUPATEN BATU BARA

Abdul Wahab¹

¹Kepala Sekolah SD UPT SD Negeri 12 Dahari Indah Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara

Keywords:

Teacher Performance, Reward and Punishment

***Correspondence Address:**

-

Abstract: In an effort to produce quality education in schools, many factors or components are involved, both human and non-human. School is a complex and unique organization, so its implementation requires high coordination with all its components. The principal as a direct leader is a real example in the work activities of his subordinates. A school principal who is diligent, careful, cares about his subordinates, will be different from leadership that is indifferent, less communicative, let alone arrogant with the school community. School culture is a positive thing that must be maintained and implemented by all school members without feeling forced. One of the school cultures that must be maintained is the issue of performance, including the performance of teachers in classroom competence in the teaching and learning process. To improve the performance of teachers, efforts can be made through various methods. In this School Action Research (PTS), action was attempted in the form of implementing Reward and Punishment for teachers at SD Negeri 12 Dahari Indah, Tala Wi District, Batu Bara Regency. This research was carried out in two cycles, because of the results of research and data analysis. It turns out that in the second cycle, teacher performance in classroom competence in the teaching and learning process increased and met the predetermined indicators of 75%. From the results of this research, it can be concluded that improving teacher performance in classroom competence in teaching and learning activities can be done by implementing Reward and Punishment for teachers.

PENDAHULUAN

Penilaian dan kegiatan pembelajaran bermuara pada penguasaan kompetensi yang diharapkan. Selama ini pelaksanaan penilaian di kelas kurang mampu mengambarkan kemampuan siswa yang beragam karena cara dan alat yang digunakan kurang sesuai dan kurang bervariasi. Karena keterbatasan kemampuan dan waktu, penilaian cenderung dilakukan dengan menggunakan cara dan alat yang lebih menyederhanakan tuntutan perolehan siswa. Proses globalisasi yang mengubah wajah dunia, wajah masyarakat dengan di mensi- dimensi baru. Hal ini berarti manusia Indonesia haruslah dipersiapkan untuk menghadapi masyarakat global melalui tujuan pendidikan nasional yaitu perlu mempunyai suatu visi rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaq wa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk melaksanakan tugas dalam meningkatkan mutu pendidikan maka diadakan proses belajar mengajar, guru merupakan figur sentral, di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar dan melatih tetapi juga bagaimana guru dapat membaca situasi kelas dan kondisi dan kondisi siswanya dalam menerima pelajaran.

Untuk meningkatkan peranan guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan mampu mengelola kelas. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam informasi tentang wawasan Wiyata mandala, kinerja guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

Berkaitan tugas kepala sekolah, Nurtain (1989: 84-85) menegaskan bahwa kedudukan kepala sekolah sebagai administrator sekolah, pemimpin pengajaran, dan supervisor. Sebagai administrator, kepala sekolah bertugas mendayagunakan sumber daya yang tersedia meliputi: pengelolaan pengajaran, pengelolaan kesiswaan, pengelolaan personel, pengelolaan sarana, pengelolaan keuangan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat. Sebagai pemimpin pengajaran, kepala sekolah harus mampu menggerakkan potensi personel sekolah meliputi kegiatan pengembangan staf dan guru, melaksanakan program evaluasi terhadap guru dan staf. Sebagai supervisor kepala sekolah mempunyai tugas memberikan bantuan teknis profesional pada guru-guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, kinerja guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap kinerja guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi (Sutari Imam Barnado, 1989: 44). Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar "panggilan" yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita adalah "manusia Indonesia seutuhnya", yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri kinerja, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan.

Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik didalam sekolah maupun diluar sekolah. Selain keteladanan guru, kinerja guru juga menja di salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik. Fakta dilapangan yang sering kita jumpai disekolah adalah kurangnya kinerja guru, terutama masalah kinerja guru masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dikelas.

KAJIAN TEORETIS

Dukungan teoritis atau tinjauan pustaka merupakan inti teoritis dari sebuah artikel. Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk “melihat kembali” pada apa yang telah dilakukan peneliti lain mengenai topik tertentu (Leedy & Ormrod 2005:45). Tinjauan pustaka adalah sarana untuk mencapai tujuan, yaitu memberikan latar belakang dan berfungsi sebagai motivasi untuk tujuan dan hipotesis yang memandu penelitian Anda sendiri (Perry et al. 2003).

Tinjauan pustaka yang baik tidak hanya merangkum penelitian sebelumnya yang relevan. Dalam tinjauan pustaka, peneliti secara kritis mengevaluasi, mengatur ulang dan mensintesis pekerjaan orang lain (Leedy & Ormrod, 2005:34).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

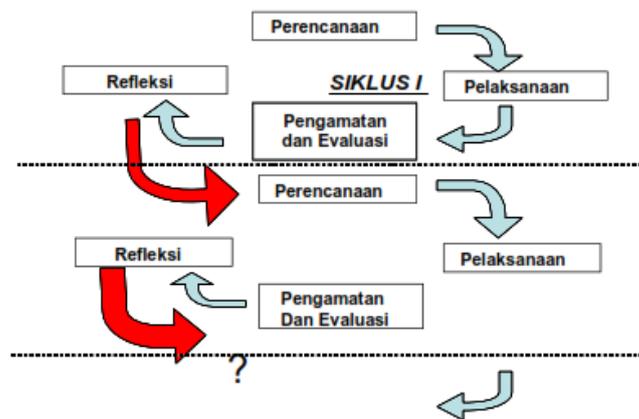
Lokasi Penelitian : UPT.SD.Negeri 12 Dahari Indah –Batu Bara. Waktu Penelitian : 08 Januari 2022 s.d. 30 Juni 2022

Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di UPT. SD.Negeri 12 Dahari Indah Kabupaten Batu Bara, sejumlah 17 orang guru, terdiri atas 8 orang guru PNS, dan 9 orang guru Non PNS.

Pentahapan Penelitian Tindakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS merupakan suatu prosedur penelitian yang diadapta si dari Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Penelitian tindakan sekolah merupakan “(1) penelitian partisipatoris yang menekankan pada tindakan dan refleksi berdasarkan pertimbangan rasional dan logis untuk melakukan perbaikan terhadap suatu kondisi nyata; (2) memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan; dan (3) memperbaiki situasi dan kondisi sekolah / pembelajaran secara praktis” (Depdiknas, 2008 : 11-12). Secara singkat, PTS bertujuan untuk mencari pemecahan permasalahan nyata yang terjadi di sekolah-sekolah, sekaligus mencari jawaban ilmiah bagaimana masalah-masalah tersebut bisa dipecahkan melalui suatu tindakan perbaikan.



Sumber : <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/penelitian-tindakan-sekolah.html> SIKLUS II

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

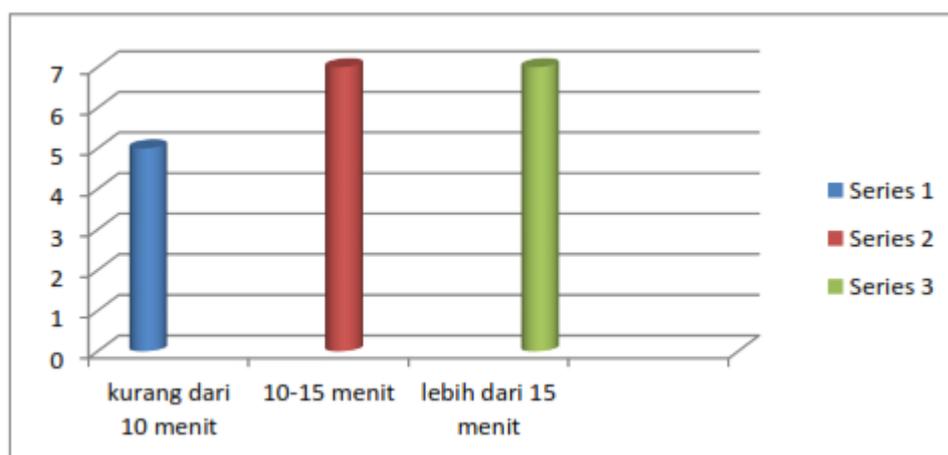
Hasil

Siklus I

Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Kompetensi Dikelas Siklus I

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
5	7	7
26,31%	36,84%	36,84%

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 5 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 7 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 7 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada grafik dibawah ini :



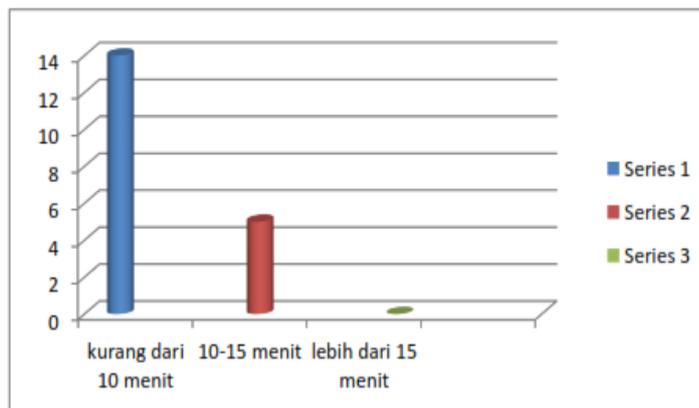
Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 11 orang atau 57,89 %. Berdasarkan indicator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit baru 8 orang atau 42,10%, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

Siklus II

Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Kompetensi Dikelas Siklus Ii

14	5	0
76,68%	26,31%	0,00%
Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 14 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan tidak ada satu orangpun guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya, tingkat keterlambatan guru masuk kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua ini dapat digambarkan pada grafik dibawah ini :



Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus ke dua tersebut. Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat 78,26% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%. Selanjutnya dikatakan bahwa Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi dosen di perguruan tinggi. Dan hal ini tidak dapat disangkal karena dunia lembaga pendidikan formal adalah kehidupan guru. Sebagian besar waktunya disekolah, sedangkan sisanya dirumah dan masyarakat (Djamarah, 2006: 22).

Pembahasan

Selanjutnya Mulyasa (2009:11) mengemukakan bahwa: “Profesionalisme guru adalah salah satu usaha peningkatan mutu pendidikan, dengan guru yang profesional tentunya akan menghasilkan peserta didik yang baik pula”. Lebih lanjut Mulyasa (2008:11) menjelaskan untuk menjadi guru yang profesional setidaknya dituntut harus memiliki minimal lima hal sebagai berikut: a) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya. b) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya kepada peserta didik. c) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi. d) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Sehubungan dengan peningkatan profesionalisme guru, pemerintah terus berupaya mencari alternatif untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesi guru. Salah satu terobosan yang sedang dilakukan adalah melakukan standar kompetensi dan sertifikasi guru.

Dalam hal ini, pengembangan profesionalisme guru merupakan sesuatu yang tidak bisa ditawar lagi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Alma (2009:124) mengenai: Usaha lainnya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional adalah melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan mutu manajemen sekolah dan sertifikasi guru.

Melalui sertifikasi guru diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme guru yang berdampak pada perbaikan kinerja guru. Sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidikan untuk guru. Sertifikasi merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dengan demikian sertifikasi sebagai proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan diadakan sertifikasi guru. Sertifikasi dilaksanakan melalui uji kompetensi yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap dokumen-dokumen yang mencerminkan kompetensi guru (Muslich, 2007:21).

Sertifikasi merupakan angin segar bagi para guru, karena dengan adanya sertifikat pendidik, pemerintah menyediakan tunjangan sertifikasi sebesar satu kali gaji pokok, diharapkan dengan memberikan tunjangan tersebut dapat meningkatkan kinerja guru kearah yang lebih baik sehingga prestasi siswa meningkat juga. Dengan demikian jika kinerja guru dan profesionalisme guru meningkat, selanjutnya dapat dipastikan mutu pendidikan di Indonesia akan meningkat juga. Depdiknas (2002:6) merumuskan tujuan dari sertifikasi guru untuk: “(1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru, (5) meningkatkan kesejahteraan guru”. Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional, untuk itu selaku pengajar guru dituntut melaksanakan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran. Berkaitan dengan hal ini Mangkunegara mengemukakan bahwa:

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan

sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan dan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2007:67). Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecapaian, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan.

Lebih lanjut dalam pasal 25 ditegaskan bahwa “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”. Berdasarkan isyarat dari pasal tersebut di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama proses belajar mengajar berlangsung dengan indikator meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Hal ini senada dengan pendapat Sanjaya (2005, 13-14) bahwa: Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan pendapat tersebut tergambar bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangkapembinaan peserta didik untuk tercapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik apalagi di kalangan generasi muda sehingga terciptanya generasi yang cerdas, dan mampu menjawab tantangan yang datang kelak. Hal di atas merupakan salah satu bentuk punishment yang langsung diberikan pemerintah kepada para guru dalam bentuk sertifikasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Reward dan Punishment efektif untuk meningkatkan kinerja kompetensi guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa Reward dan Punishment, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan

guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 18 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkatkan kinerja guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di UPT.SD.Negeri 12 Dahari Indah dapat tepat waktu..

SARAN

Karena adanya pengaruh positif Penerapan Reward dan Punishment terhadap kinerja guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar, maka melalui kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran :

1. Semua Kepada Kepala Sekolah disarankan melakukan Penerapan Reward dan Punishment untuk meningkatkan kinerja guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah.
2. Kepada semua guru dalam melaksanakan tugas untuk dapat meningkatkan kinerja dalam kompetensi dikelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik disekolah..

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat, (2010) Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah. [On Line]. Tersedia.
- Amstrong. Michael, (1991). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. (1994). Psikologi Perusahaan.Bandung:PT. Trigenda Karya
- (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.Jakarta:Rineka Cipta
- Aunurrahman. (2009). Belajar dan Pembelajaran. Bandung:Alfabeta
- Bambang Nugroho. (2006). Reward dan Punishment. Bulletin CiptaKarya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta:Depdiknas
- Hidayat, Sucherli. (1986). Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil: Kasus Indonesia, Jakarta:Prisma
- Megawangi, Ratna. (2007). Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter. Jakarta:Indonesian Heritage Foundation
- Sanjaya, W. (2008). Kurikulum dan Pembelajaran. Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Subagio. (2010) Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran [On Line]. Tersedia: <http://subagio-subagio.blogspot.com/2010/03/kompetensiguru-dalam-meningkatkan-mutu.html>
- Syamsul Hadi, (2009). Kepemimpinan Pembelajaran, Makalah Disampaikan pada Sosialisasi Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran. Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan
- <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-kinerja/>
- <https://smamyserang.sch.id/baca/pengertian-guru-definisi-tugas-dan-peran-gurudalam-pendidikan>

<https://lifepal.co.id/media/reward-adalah/>

<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaat-prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/> [06 Oktober 2010].