

# Evaluasi dampak kebijakan penghargaan guru berprestasi terhadap kinerja dan motivasi guru Sekolah Menengah Atas

Muhamad Roby Ashari\*, Ahmad Syadzili, Baharuddin

Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

\*muhamadroby.sps@unismabekasi.ac.id;

## Abstract

*This study aims to analyze the impact of the reward policy on the performance and motivation of senior high school teachers. The award is given as a form of appreciation for the dedication of teachers in devoting their thoughts, energy and resources for the advancement of education. The method used in this research is literature review and literature review relevant to the research topic. Through this approach, the research is expected to provide a comprehensive picture of the effect of rewards on teacher professionalism and morale. The results show that the government's reward policy has a significant impact on improving teachers' welfare and motivation. This is reflected in the high enthusiasm of teachers in obtaining certification as a competency requirement set by the government. In addition, the government has also developed specific guidelines for assessing and rewarding outstanding teachers. These awards not only encourage teachers to maintain optimal performance but also inspire them to innovate in education. Thus, the awards should not only assess academic achievements, but also innovations and contributions that have a positive impact on society and the development of education.*

**Keywords:** Education; Innovation; Motivation; Rewards; Teacher Performance

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kebijakan penghargaan terhadap kinerja dan motivasi guru Sekolah Menengah Atas (SMA). Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi guru dalam mencurahkan pemikiran, tenaga, dan sumber daya demi kemajuan pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah telaah pustaka dan kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh penghargaan terhadap profesionalisme dan semangat kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penghargaan yang dikeluarkan pemerintah memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan dan motivasi guru. Hal ini tercermin dari tingginya antusiasme guru dalam memperoleh sertifikasi sebagai syarat kompetensi yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, pemerintah juga telah mengembangkan pedoman khusus untuk menilai dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya mendorong guru untuk mempertahankan kinerja yang optimal, tetapi juga menginspirasi mereka untuk berinovasi dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, penghargaan yang diberikan sebaiknya tidak hanya menilai pencapaian akademik, tetapi juga inovasi dan kontribusi yang berdampak positif bagi masyarakat dan perkembangan pendidikan.

**Kata Kunci:** Inovasi; Kinerja Guru; Motivasi; Pendidikan; Penghargaan

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Guru sebagai elemen kunci dalam sistem pendidikan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu negara. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa kualitas guru memiliki korelasi yang kuat dengan prestasi akademik siswa serta pencapaian pendidikan secara keseluruhan (Hanushek & Rivkin, 2010). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah dan pemangku kebijakan pendidikan. Salah satu langkah strategis yang diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru adalah melalui kebijakan penghargaan bagi guru berprestasi. Penghargaan ini dapat berupa insentif finansial, penghargaan simbolis, atau kesempatan pengembangan profesional yang lebih luas (Nugroho, Suryanti, & Wiryanto, 2022).

Kebijakan penghargaan bagi guru telah banyak diterapkan di berbagai negara dengan tujuan meningkatkan kinerja, motivasi, serta profesionalisme guru. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja mereka serta mendorong peningkatan kualitas pengajaran di kelas (Murnane, 2021). Studi yang dilakukan oleh Dawam dan Makin (2024) menunjukkan bahwa event kompetisi guru berprestasi mampu meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pedagogik guru Madrasah Ibtidaiyah. Selain itu, penelitian Soebartika dan Rindaningsih (2023) meninjau implementasi sistem kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah di Sidoarjo dan menemukan bahwa sistem penghargaan yang terstruktur dapat memberikan dampak positif pada peningkatan motivasi guru dalam mengajar.

Namun, meskipun berbagai penelitian telah mengkaji dampak penghargaan terhadap kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait evaluasi kebijakan penghargaan terhadap kinerja dan motivasi guru Sekolah Menengah Atas (SMA). Banyak studi lebih fokus pada jenjang pendidikan dasar dan madrasah, sementara penelitian yang secara spesifik membahas dampak kebijakan penghargaan bagi guru SMA masih terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung melihat hubungan antara penghargaan dan motivasi secara umum, tanpa mengeksplorasi lebih dalam bagaimana penghargaan berkontribusi terhadap aspek-aspek spesifik dalam kinerja guru, seperti inovasi pembelajaran, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap institusi pendidikan.

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kebijakan penghargaan guru berprestasi terhadap kinerja dan motivasi guru di tingkat SMA. Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana penghargaan yang diberikan oleh pemerintah atau institusi pendidikan dapat meningkatkan semangat kerja, inovasi dalam pengajaran, serta loyalitas guru terhadap sekolah tempat mereka mengajar. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan

kebijakan pendidikan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Secara lebih luas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemangku kebijakan dalam menyusun kebijakan penghargaan yang tidak hanya bersifat simbolis, tetapi juga memiliki dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, kajian ini dapat memberikan rekomendasi bagi sekolah dalam merancang strategi motivasi bagi tenaga pendidik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi perkembangan profesional guru. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi penghargaan yang lebih optimal dan berbasis pada kebutuhan nyata guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang berkualitas.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Studi pustaka yang berkaitan dengan kajian teori juga beberapa referensi yang berkaitan dengan literatur- literatur ilmiah. Menurut Zed (2014), ciri- 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. 2) Hanya mengolah langsung dengan bahan-bahan sumber yang disajikan di perpustakaan. 3) Data pustaka umumnya merupakan sumber sekunder, peneliti memperoleh bahan dari tangan kedua, bukan data orisinil dari tangan pertama. 4. Kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Sumber data dalam studi kepustakaan berasal dari berbagai literatur dan referensi yang berkaitan dengan judul penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh dari artikel, laporan, buku, jurnal, dokumen, dan sumber informasi lain yang sesuai dengan penelitian. Sumber informasi ini dapat diperoleh melalui berbagai sumber, baik secara *offline* maupun *Online*. Data yang diperoleh dari studi pustaka dianalisis dengan kualitatif (Subagiya, 2023).

## Hasil dan Pembahasan

### A. Penghargaan guru

*Reward* atau penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi seorang guru terhadap pendidikan. Menurut Nawawi (2005), “Penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Penghargaan adalah bentuk pengakuan yang nyata dan berwujud, seperti pemberian hadiah bonus material, insentif, kenaikan jabatan, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan formal melalui piagam maupun penghargaan khusus yang diberikan pada guru.

Dalam buku *Pedoman Pemberian Penghargaan* yang diterbitkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun (2020) menyatakan bahwa tujuan diberikannya penghargaan terhadap guru dan kepala sekolah adalah agar mampu

memotivasi guru dan kepala sekolah untuk dapat lebih dedikatif, inovatif dan inspiratif serta meningkatkan martabat guru dan kepala sekolah di masyarakat. Telah ditentukan aspek dan kriteria penilaian dan penghargaan terhadap guru berprestasi di antaranya adalah dedikatif, inovatif dan inspiratif.

Dedikatif terdiri atas pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu. Sementara Inovatif memiliki kriteria kemanfaatan, kebaruan dalam proses pembelajaran, keaslian gagasan dan mampu menginspirasi pihak lain.

Berdasarkan konsep dan pemikiran yang telah diuraikan di atas dapat diselaraskan bahwa penghargaan yang diberikan haruslah bersandarkan pada beberapa hal 1) pengakuan dan penerimaan atas usaha yang telah dilakukan oleh guru dalam melakukan perubahan proses pembelajaran yang lebih baik bagi peserta didik. 2) kompensasi yang diberikan bisa berupa bonus, insentif maupun jabatan. 3) penghargaan diberikan atas dedikasi dan inovasi tiada henti untuk selalu menciptakan hal baru dalam pendidikan khususnya di tingkat SMA sehingga mampu menginspirasi bagi banyak pihak yang juga terlibat dalam proses pendidikan.

## **B. Kinerja**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, Kinerja Guru Adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkret merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Selanjutnya menurut Mullins, faktor utama yang mempengaruhi kinerja kerja adalah kemampuan karyawan. Memastikan bahwa orang yang tepat dipilih untuk bekerja dan dapat menggunakan kecerdasan mereka secara efektif adalah proses personel penting yang bertanggung jawab atas pekerjaan (Nainggolan, 2023). Kempa mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar (Salsabila & Rokhmaniyah, 2024).

Berdasarkan hasil pemaparan teori di atas dapat diselaraskan bahwa kinerja guru memiliki kaitan erat dengan motivasi dan kompetensi yang dimiliki. Seorang guru haruslah sangat terampil dan mahir dalam bidang studi yang diajarkannya, ia memiliki pengetahuan yang sangat mendalam tentang apa yang ia ajarkan pada murid-muridnya. Sehingga apa yang dipelajari akan berdampak bagi peserta didik, baik dalam cara berpikir maupun perubahan perilaku peserta didik. 1) Kompetensi yang sesuai dengan bidang ilmu pengetahuan akan mempengaruhi hasil kinerja yang diharapkan. 2) Berdampak, apa yang guru lakukan bukan hanya suatu yang baru namun memiliki nilai dampak yang dapat dilihat dan dirasakan oleh peserta didik, sehingga kinerja yang dihasilkan bukan hanya nilai-nilai dalam bentuk angka namun lebih jauh dari itu memiliki nilai manfaat yang dapat dirasakan oleh pihak lain.

### **C. Motivasi**

Motivasi seorang guru dalam proses belajar mengajar adalah ruh dalam pembelajaran itu sendiri. Seorang guru yang tidak termotivasi dalam memberikan ilmu pengetahuan akan menjadi penghancur harapan peserta didik dan institusi pendidikan. Tanpa motivasi, seorang guru tidaklah pantas mengemban amanah pendidikan yang begitu mulia dan penuh kesucian. Motivasi guru merupakan faktor kritis yang sangat berpengaruh pada kualitas dan efektivitas proses pembelajaran serta kesuksesan pendidikan secara keseluruhan (Wardana, 2013). Mengapa motivasi guru menjadi sangat penting? Hal ini karena motivasi menentukan kualitas pendidikan yang menciptakan pembelajaran lebih menarik, inspiratif dan inovatif. Sehingga tingkat keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran akan sangat ditentukan dari kondisi ruang belajar yang menyenangkan. Guru yang termotivasi tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan ramah, yang mendorong partisipasi aktif dari para siswa (Badrus, 2018).

Dari paparan singkat di atas, peneliti menyelaraskan bahwa, 1) motivasi dapat merangsang perkembangan keterampilan siswa, 2) meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi dan siswa, 3) meningkatkan kualitas pembelajaran lebih menarik, kreatif dan inovatif, 4) menciptakan reputasi baik bagi pendidik, peserta didik dan institusi pendidikan. 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. Penghargaan dan pengakuan adalah salah satu instrumen penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi guru terhadap profesi yang diembannya.

### **D. Evaluasi dampak kebijakan penghargaan guru berprestasi terhadap kinerja guru**

Guru sebagai seorang pendidik memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa khususnya di bidang pendidikan (Hafid, 2019; Hanafi & Rappang, 2017). Tugas mulia seorang guru yang telah mendidik siswa selama di sekolah, layak diberikan penghargaan atas kinerja dan profesionalitas yang didedikasikannya. Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kesejahteraan guru melalui sertifikasi dengan pemberian tunjangan profesi dan tunjangan khusus dengan layanan penyaluran yang diharapkan semakin baik.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) berkomitmen meningkatkan kesejahteraan guru bersertifikat berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 16 ayat (2) peraturan perundang-undangan itu disebutkan bahwa guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya berhak mendapatkan tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok.

Dengan sertifikasi yang dimiliki oleh seorang guru, maka secara kompetensi dan kemampuan dia telah dianggap berprestasi karena telah mengajarkan ilmu berdasarkan keahlian yang telah diakui. Penghargaan ini berkorelasi dengan hasil kinerja yang semakin baik. Seorang guru yang ingin mendapatkan sertifikasi, mereka harus melewati beberapa tahapan dan persyaratan yang harus di tempuh. Dengan demikian kinerja guru akan semakin baik dan sesuai dengan standar yang diberikan oleh pemerintah untuk menjadi pengemban amanah pendidik dan pentransfer ilmu pengetahuan kepada anak didiknya (Wulansari & Muawanah, 2024).

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru akan sangat mempengaruhi stabilitas ekonomi dan kemampuan memberikan kinerja yang meningkat. Penghargaan diberikan dalam bentuk uang yang dapat dimanfaatkan guru untuk memenuhi kebutuhan hidup, sekaligus juga untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Penyaluran tunjangan profesi dilakukan oleh pemerintah daerah dengan dana yang diterima melalui transfer khusus dari Kementerian Keuangan. Kebijakan berlaku tidak hanya bagi guru PNS namun juga guru bukan PNS atau honorer agar menjadi keseimbangan dan menunjukkan kepedulian pemerintah terhadap kesejahteraan guru.

Tambahan penghasilan berupa pemberian insentif diberikan kepada guru bukan PNS. Tujuan pemberian insentif adalah agar guru terus meningkatkan kompetensi dan kinerja secara profesional dalam melaksanakan tugas di sekolah. Selain itu, mendorong guru untuk fokus melaksanakan tugasnya sebagai guru, serta memberikan penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan guru bukan PNS.

#### **E. Evaluasi dampak kebijakan penghargaan guru berprestasi terhadap motivasi guru**

Penghargaan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi guru melaksanakan tugas mulianya. Dengan penghargaan yang diperolehnya baik dalam bentuk sosial penghargaan berupa sertifikat maupun cinderamata tertentu atau penghargaan dalam bentuk fisik yang dapat berupa sebuah kebanggaan dan kepuasan penuh kehormatan yang diberikan dalam bentuk perjalanan dan lain sebagainya. Akan mampu memotivasi guru untuk memberikan lebih dari yang sudah ia berikan.

Kepuasan atas hasil kinerja yang diapresiasi oleh pemerintah melalui kebijakan yang telah dikeluarkan akan mampu menciptakan rasa kebahagiaan yang tidak dapat diukur oleh materi. Meningkatkan *Sense of Achievement* (Syam et al., 2020): Penghargaan 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.

Reward dapat menjadi pemicu inovasi dalam metode pengajaran. Guru yang mendapatkan penghargaan akan termotivasi untuk menciptakan hal baru dengan terus berinovasi. Hal ini disebabkan karena guru merasa diakui pencapaiannya dan

hasil buah pemikirannya berdampak pada orang di sekitarnya. Dengan demikian rangsangan untuk kembali berkontribusi akan semakin tinggi (Widodo & Sriyono, 2020). Penghargaan yang relevan dan adil dapat membantu meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah atau lembaga pendidikan. Guru yang mendapatkan penghargaan akan termotivasi dan memiliki loyalitas yang baik kepada institusinya, hal ini disebabkan karena guru merasa menjadi bagian penting dalam perkembangan dan keberhasilan peserta didik yang diamanahkan. Menjadi satu dari bagian kemajuan sebuah institusi adalah sebuah pencapaian yang luar biasa, dengan diberikannya penghargaan maka guru akan merasa apa yang telah dilakukan dan diperjuangkan selama ini bukanlah hal yang sia-sia. Sehingga hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap institusi (Saudagar & Pradana, 2020).

Penghargaan yang diberikan atas kinerja yang penuh dedikasi dan inovasi dapat menjadi pendorong bagi guru untuk terus termotivasi dalam menghadapi tantangan. Ketika guru menghadapi kesulitan atau kendala dalam mengajar, penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas usaha mereka akan membantu tetap menjaga motivasi, sinergi dan semangat mereka untuk terus mencoba dan mencapai hasil yang terbaik (Asriani, Nurdin, & Askar, 2024).

Menciptakan budaya selalu meningkatkan prestasi (Ibnu Sholeh, 2023): Penghargaan yang diberikan atas prestasi dan kontribusi positif dalam pendidikan membantu menciptakan budaya prestasi di lembaga pendidikan. Guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasi mereka akan menjadi contoh bagi guru lainnya untuk bekerja dengan lebih baik dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik dan bermanfaat untuk banyak orang. Inspirasi yang diciptakan oleh guru berprestasi akan berdampak bagi budaya untuk berlomba lomba dalam kebaikan.

## **Kesimpulan**

Dampak yang diberikan dari kebijakan penghargaan yang dikeluarkan pemerintah untuk menyejahterakan guru-guru khususnya Sekolah Menengah Atas sangat besar, hal ini dapat terlihat dari besarnya antusias guru dalam memperoleh sertifikasi yang ditetapkan pemerintah sebagai persyaratan guru kompeten. Disisi lain pemerintah juga telah mengeluarkan kebijakan dan pedoman untuk menilai guru yang berprestasi dalam bentuk penghargaan lainnya.

Tentu dengan penghargaan yang diberikan oleh pemerintah maupun instansi terkait akan sangat membantu menjaga konsistensi dan motivasi guru untuk terus berkinerja dengan sungguh-sungguh, menciptakan hal baru dan memberikan inspirasi bagi guru lain untuk bersama-sama bergandeng tangan menciptakan hal baru dalam dunia pendidikan yang terus berubah seiring dengan kemajuan teknologi saat ini. Penghargaan yang diberikan sejatinya tidak hanya pencapaian nilai-nilai akademik dari setiap guru namun hal baru yang berhasil diciptakan dan berdampak pada masyarakat sekitar.

## Daftar Pustaka

- Asriani, A., Nurdin, N., & Askar, A. (2024). Tantangan Pendidikan Islam di Era Digital. *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society (KIIIES) 5.0*, 3(1), 198–202.
- Badrus, M. (2018). Pengaruh motivasi mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran pendidikan agama islam. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 8(2), 143–152.
- Dawam, A., & Makin, A. Z. (2024). Dampak Event Kompetisi Guru Berprestasi Terhadap Kinerja Profesional Guru Madrasah Ibtidiyah. *Elementar: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 196–212.
- Direktorat Guru Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah Dan Pendidikan Khusus Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. (2020). *Pedoman Pemberian Penghargaan Guru Dan Kepala Sekolah Dedikatif, Inovatif, Dan Inspiratif*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Hafid, H. (2019). Pendidik Profesional:(Tinjauan Filosofis tentang Pendidik dalam Islam). *Tafhim Al-'Ilmi*, 11(1), 47–65.
- Hanafi, M., & Rappang, S. M. (2017). Membangun Profesionalisme Guru Dalam Bingkai Pendidikan Karakter. *Jurnal Ilmu Budaya*, 5(1), 35–45.
- Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2010). Generalizations about using value-added measures of teacher quality. *American economic review*, 100(2), 267–271.
- Murnane, R. J. (2021). Can Policy Interventions Reduce Inequality? Looking beyond Test Scores for Evidence. *William T. Grant Foundation*. Diambil dari <https://eric.ed.gov/?id=ED612796>
- Nainggolan, B. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Tebet Jakarta. *Human Capital Development*, 10(2). Diambil dari <https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/1387>
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, A. S., Suryanti, S., & Wiryanto, W. (2022). Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan? *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7758–7767.
- Salsabila, A. F., & Rokhmaniyah, R. (2024). Analisis Gaya Mengajar Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Materi Peristiwa Proklamasi Kelas V. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 7(3). doi: 10.20961/shes.v7i3.91552
- 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).
- Soebiartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185.
- Subagiya, B. (2023). Eksplorasi penelitian Pendidikan Agama Islam melalui kajian literatur: Pemahaman konseptual dan aplikasi praktis. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(3), 304–318. doi: 10.32832/tadibuna.v12i3.14113
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 01(1), 98–109.
- Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). Strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 7–12.
- Wulansari, S. M. R., & Muawanah, E. (2024). Profesionalisme Pendidik Dalam Perspektif

Ashari, Syadzili, Baharuddin

Islam (Kajian Profesionalisme Guru Dalam PP No 19 Tahun 2017 Tentang Guru dan Dosen). *The Elementary Journal*, 2(1). Diambil dari <https://jurnal.gerakanedukasi.com/index.php/TEJ/article/view/88>  
Zed, M. (2014). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.