

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru

Mirzon Daheri^{1*}, Petrus Jacob Pattiasina², Nanda Saputra³, Nana Meily Nurdiansyah⁴,
Lailatul Uzlifah⁵

¹Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

²Universitas Pattimura, Ambon Indonesia

³Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal Sigli

⁴Institut Daarul Qur'an Jakarta, Indonesia

⁵Institut Pesantren Kb. Abdul Chalim Pacet Mojokerto, Indonesia

mirzondaheri@iaincurup.ac.id, pattiasinaethus@gmail.com, nanda.saputra2589@gmail.com,
nana.meily@uinjkt.ac.id, lailatul.uzlifah123@gmail.com

Submitted: 10-12-2022

Revised : 30-12-2022

Accepted: 10-12-2023

ABSTRACT. *This study aims to test the validity and practicality of teaching materials E-module Dilan Android-based (Didroid) on bot material for elementary school students. The research method applied is Research and Development (R&D) method with Sugiyono development model. This study uses data collection techniques in the form of observation, interviews and questionnaire instruments filled by media experts, material experts, as well as student and teacher users. Data analysis techniques used are quantitative and qualitative analysis to describe the results of the questionnaire assessment. The results showed that the E-module Didroid developed meet the criteria of valid and practical. The results of media validation get a score of 100 so that it is included in the very valid category. The results of the validation of the material get a score of 96.7% on the aspect of Self Instruction, a score of 100% on the aspect of Self Contained, a score of 80% on the aspect of Self Alone, a score of 93.3% on the aspect of self adaptive, and a score of 80% on the aspect of User Friendly so that it enters the category of very valid and valid. The results of the practicality of student users get a score of 90% and teacher users get a score of 100% so that it enters the category of very practical. It can be concluded that the E-module developed Didroid valid, practical, and feasible to use in science learning in Grade V Elementary School. E-module Didroid easy to understand, easy to use, attractive, and can be used as a reference teaching materials that use digital technology.*

Keywords: *E-Module, Discovery Learning, Android, Science learning*

 <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.304>

How to Cite Daheri, M., Pattiasina, P. J. ., Saputra, N., Nurdiansyah, N. M. ., & Uzlifah, L. . (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru . *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 388-397.

PENDAHULUAN

Mewujudkan guru yang profesional merupakan tantangan terbesar pemerintah pada saat ini, dikarenakan ada sejitar 300 ribuan guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak memiliki ijazah strata 1 (S-1) dan jika diprosentasekan guru yang belum bersertifikat atau tersertifikasi hampir 50%, sesungguhnya sertifikat atau sertifikasi guru merupakan bukti profesionalisme guru (Kusumaryono, 2022). Dikutip dari depoedu, Total guru yang telah disertifikasi mencapai 1.471.812 orang. Sedangkan guru yang belum tersertifikasi sekitar 656.150 orang (Peren, 2019). Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan memberikan tunjangan sertifikasi

guru yang disesuaikan dengan masa kerja, dan kualifikasi guru yang berlaku (Ratriani, 2022). Masalah guru profesional ini juga dipengaruhi oleh guru yang dikontrak jangka panjang akan tetapi berstatus tidak tetap (honorar) (Abdurakhman, 2018).

Guru profesional adalah kemampuan guru pada saat menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang berada pada lingkup penguasaan pedagogic, pengetahuan, metodologi, manajemen, dan sebagainya yang berhubungan dalam kinerja pada lingkungan pendidikan (Dudung, 2018; Ratnasari, 2019; Skantz-Åberg et al., 2022). Untuk menjadi guru profesional maka diperlukan syarat antara lain memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya, Guru sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan kejuruan tidak mungkin mendidik anak didik suatu keahlian tertentu, jika guru sendiri tidak ahli dalam bidang tersebut. Kedua sehat secara jasmani seorang guru dengan jasmani akan sangat menunjang kegiatan belajar mengajar baik didalam maupun diluar kelas, dan yang ketiga harus memiliki perilaku yang baik, karena seorang guru harus bisa memberikan contoh kepada murid atau peserta didiknya (Sirojuddin, 2020). Guru profesional Indikator guru dikatakan profesional apabila memiliki kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Kementrian Hukum dan HAM, 2007). Kompetensi kepribadian (disiplin) berperan dalam membentuk guru profesional (Amelia et al., 2022; Asyari, 2020; Mustiningsih, 2013).

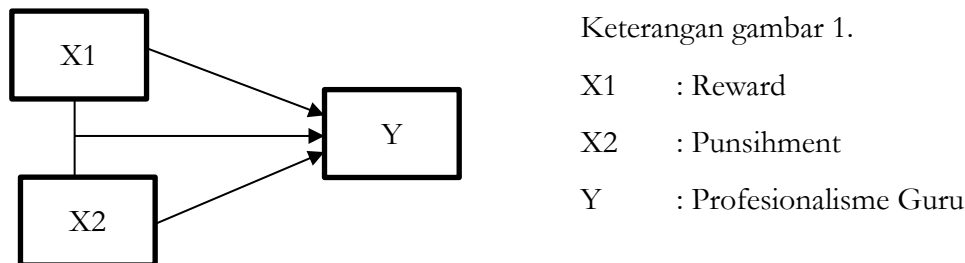
Profesionalisme guru dipengaruhi oleh reward (Kusmaningtyas, 2013). Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Stroebe, 2016). Pemberian reward bertujuan untuk menarik orang yang memiliki kompetensi atau kualifikasi untuk bergabung dengan lembaga, mempertahankan guru agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi guru untuk memiliki kinerja yang tinggi (Marjuni, 2020; Taufik & Susanti, 2022). Menurut ratna wilis dahar terdapat 4 macam reward yaitu reward sosial, reward akitivitas, reward simbolis dan Reward memiliki 4 indikator yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi, 2015). Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pelatihan guna peningkatan karir memiliki dampak positif terhadap profesionalisme guru (Astuti, 2019).

Selain reward profesionalisme guru juga dipengaruhi oleh punishment. Tujuan Punishment yaitu agar guru menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua guru sesuai dengan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan (Wahidah, 2017). Menurut Gibson dalam pemberian punishment harus melihat beberapa aspek yaitu penentuan waktu, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan, tidak bersifat pribadi (Gibson, 1993). Indikator punishment adalah, teguran, surat peringatan dan sanksi (Subekti & Tjitrosudibio, 2006). Penelitian yang dilakukan smith di spbu menunjukkan bahwa punishment yang diberikan pimpinan terhadap anggota organisasi berdampak pada kualitas kinerja (Smith, 2016). Penelitian yang dilakukan smith bertempat di SPBU akan tetapi memiliki kesamaan pada variabel yang diukur pada penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari celah untuk menemukan konsep baru serta melakukan falsifikasi atau verifikasi terhadap teori maupun konsep penelitian yang telah ada dengan tema sejenis. Guna melaksanakan hal tersebut maka peneliti mengajukan 3 pertanyaan untuk dijawab oleh responden yang memiliki kompetensi tentang tema yang diangkat dalam penelitian ini. Pertanyaan pertama adalah bagaimana pengaruh reward terhadap profesionalisme guru di SMK? Kedua bagaimana pengaruh reward terhadap profesionalisme guru di SMK? dan ketiga, bagaimana

pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap profesionalisme guru di SMK Raden Rahmat?

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dibuat gambar kerangka pemikiran seperti yang terdapat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1 Kerangka berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir maka dapat ditarik hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari penelitian yang dibuat dalam statement atau pernyataan. Terdapat 3 Hipotesis pada penelitian ini, yang pertama reward berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, kedua punishment berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru dan yang ketiga reward dan punishment secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berada pada lingkup Sumber daya manusia. Klasifikasi variabel penelitian ini menjadi 2 yaitu variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent Variabel). Variabel bebas penelitian ini adalah reward (X1) dan Punishment (X2) sedangkan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi adalah profesionalisme guru (Y).

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory research dengan teknik survey untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesis atau menjelaskan pengaruh kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, 2011). Eksplanatory research merupakan menjelaskan tentang keseluruhan variabel yang diuji pada penelitian ini (Kango et al., 2021). Penelitian ini dilakukan selama rentang waktu 2 bulan dengan, hal tersebut dipilih agar didapatkan hasil yang baik dari responden dengan melakukan pendampingan pada saat pengisian angket atau kuesioner apabila menemukan kesulitan memahami pertanyaan-pertanyaan di dalam angket tersebut (Grbich, 2022; Hanson et al., 2005).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang akan dipelajari sebagai bahan untuk penarikan kesimpulan. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 90 orang yaitu, keseluruhan guru yang mengajar di sekolah SMK Raden Rahmat Mojosari. Jumlah populasi yang relative sedikit maka keseluruhan populasi digunakan atau terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan probability sampel dengan metode random sampling.

Data yang digunakan penelitian ini menggunakan data primer, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner berjumlah 90 orang. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan atau pernyataan yang telah dilakukan uji

validitas dan uji reliabilitas (uji instrument), sedangkan metode pengukuran menggunakan skala likert 1-5 (1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral / ragu-ragu, 4 setuju dan 5 sangat setuju) dengan 1 merupakan nilai terendah (sangat tidak setuju) dan 5 merupakan nilai tertinggi (sangat setuju) (Sugiyono, 2017).

Analisis data yang digunakan penelitian ini, pada uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah uji untuk menentukan tingkat keabsahan suatu data, dengan menggunakan analisis product moment pearson, dimana untuk menentukan keabsahan data dengan membandingkan nilai r hitung > rtabel, sedangkan uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur konsistensi data, data tersebut dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha ≥ 0.60 (Anwar, 2011).

Uji Validitas

$$\frac{N(\sum X) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] - [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

- r = koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total butir
- N = jumlah sampel (responden)

Uji Reliabilitas

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan

- r_i : Reliabilitas instrument
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum ab^2$: Jumlah varians butir
- σt^2 : Varians total

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji 2 variabel bebas atau lebih terhadap 1 variabel terikat, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kompetensi professional
- A = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- X1 = Reward
- X2 = Punishment
- e = tingkat kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Result (Paparan Data)

Hasil uji validitas pada penelitian diperoleh hasil yang signifikan dengan membandingkan antara nilai t tabel dan t hitung, dimana keseluruhan item pertanyaan memperoleh nilai t hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel. Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's alpha, yaitu apabila nilai Cronbach,s alpha > 0.60 maka kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, tersaji pada tabel 1

Tabel 1, Uji Reliabilitas

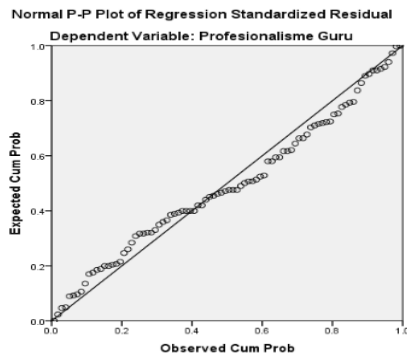
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward	0.762	Reliabel
Punishment	0.874	Reliabel

Profesionalisme Guru	0.894	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber : Data Primer Yang diolah Menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dijelaskan bahwa keseluruhan item kuesioner mendapatkan nilai Cronbach's alpha ≥ 0.60 , maka keseluruhan item pertanyaan penelitian ini dapat dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian ini

Hasil uji normalitas menggunakan gambar P-Plot of regression standardized residual tersaji pada gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas penelitian ini berdistribusi secara normal, hal tersebut dikarenakan data plotting atau titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya berada disekitar garis diagonal sehingga model regresi berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik setelah uji normalitas adalah melakukan uji multikolineritas, hasil uji multikolineritas tersaji pada tabel 2.

Tabel 2 Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.536	4.751		2.639	.010		
	Reward	.403	.089	.409	4.509	.000	.573	1.746
	Punishment	.482	.100	.436	4.815	.000	.573	1.746

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber : Data Primer Yang diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji multikolineritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF 1,746 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 ($1,746 < 10,00$), dan variabel bebas menunjukkan bahwa nilai Tolerance 0,573 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1000 ($0,573 > 0,1000$) sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolineritas.

Guna melihat besarnya pengaruh variabel reward dan punishment terhadap profesionalisme guru secara sendiri-sendiri/parsial, digunakan Uji-t, untuk melihat besar pengaruh variabelnya tertera dalam tabel 3 berikut

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.536	4.751		2.639	.010
	Reward	.403	.089	.409	4.509	.000
	Punishment	.408	.100	.436	4.815	.000

a. Dependent Variable: Profesional Guru

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 3 secara parsial reward memiliki pengaruh terhadap profesional guru hal itu karena Didasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 1,980 > t tabel sebesar 4,509 artinya ada pengaruh yang signifikan dari reward terhadap profesionalisme guru., dan punishment diperoleh angka t penelitian sebesar 1,980 > t tabel sebesar 4,815 artinya ada pengaruh yang signifikan dari punishment terhadap profesionalisme guru.

Sedangkan untuk melihat pengaruh reward dan punishment secara simultan atau Bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.581		2.18885

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variabel, Profesionalisme Guru

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS (2022).

Besarnya angka R square (R²) adalah 0,591. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh reward dan punishment dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh reward dan punishment secara gabungan terhadap profesionalisme guru adalah 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9% (100%-59,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini. Dengan kata lain pengaruh 40,9% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini/variabel ini.

Untuk mengetahui apakah model summary diatas sudah benar atau salah dalam melakukan pengujian hipotesis maka perlu dilakukan uji F, hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602.578	2	301.089	62.781	.001 ^b
	Residual	416.832	87	4.781		
	Total	1018.401	89			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS (2022).

Berdasarkan perhitungan dari tabel diatas yang menunjukkan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan dari reward dan punishment terhadap profesionalisme guru.

Discussion

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh fakta bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru secara parsial. Reward dicerminkan oleh indikator gaji dan bonus serta pengembangan karir memperoleh nilai terbesar dari responden di ikuti oleh kesejahteraan dan penghargaan psikologis dan sosial. Hal ini dipengaruhi oleh karakteristik responden yang banyak berada pada rentang usia 20 hingga 30 tahun dan latar belakang pendidikan yang dominan adalah strata-1. Usia responden yang berada di usia produktif serta memiliki latar belakang pendidikan ini bermakna bahwa dengan memperoleh imbalan berupa gaji dan bonus yang baik maka mereka dapat hidup yang layak dan fokus pada pengembangan kualitas diri mereka, selain itu dengan pengembangan karir yang tertata maka responden lebih bersemangat untuk menjadi guru yang profesional mengingat ada hal yang ingin diraih dimasa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, bahwa secara spesifik bahwa gaji dan pengembangan karir memiliki dampak yang baik terhadap profesionalisme guru/pegawai (I Gusti Agung Et.al, 2016; Tombokan et al., 2017; van Lankveld et al., 2017; Zuzandi & Connie, 2019).

Berdasarkan hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa guna meningkatkan guru yang profesional Lembaga pendidikan harus mempertahankan reward yang diberikan selama ini. Selain mempertahankan pemberian reward Lembaga pendidikan perlu meningkatkan kesejahteraan terutama pada indikator kesejahteraan yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan perlu memberikan apresiasi terhadap prestasi yang diperoleh oleh guru dikarenakan menjadi point terendah di indikator psikologis dan sosial. Hal ini sejalan dengan penelitian kalikulla membahas tentang kesejahteraan guru dan Rini yang berjudul “Kesejahteraan Psikologis Guru Yang Mendapatkan Sertifikasi” (Kalikulla, 2017; Susilowati, 2018).

Selain reward, punishment juga memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru secara parsial. Tanggapan responden dalam memberikan perhatian atas indikator teguran, surat peringatan dan pengembangan sanksi. Hal ini tercermin dari karakteristik responden dilihat dari masa kerja responden yang bertahan di organisasi yang mayoritas bekerja lebih dari 5 tahun. Peran aktif kepala sekolah dalam memberikan teguran apabila terdapat guru yang datang terlambat, tidak disiplin dalam bekerja, dan cara kepala sekolah memberikan teguran yang tidak menghakimi kesalahan guru serta memberikan motivasi atas kesalahan yang diperbuat guru baik secara sengaja maupun tidak sengaja mempengaruhi profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Girsang, 2020; Nita et al., 2015) tentang hukuman atas tidak disiplinnya guru saat melaksanakan pekerjaan.

Pada pemberian punishment harus memperhatikan tentang indikator surat pengembangan sanksi. Dikarenakan point tersebut mendapatkan respon buruk dari responden karena mendapatkan nilai yang rendah, dengan pernyataan kepala sekolah atau atasan memberikan hukuman berupa penundaan jabatan terhadap guru yang sering melakukan pelanggaran dalam hal bekerja, sehingga kepala sekolah lebih memilih menggunakan hukuman pengganti selain

penundaan kenaikan jabatan. Hukuman pengganti lainnya yang tidak kalah tegasnya seperti penundaan kenaikan gaji dalam waktu atau tempo tertentu.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang secara bersamaan signifikan reward dan punishment yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Raden Rahmat Mojosari, yaitu sebesar 51,9,7%. Dan didasarkan pada hasil penghitungan yang didapatkan menggunakan SPSS versi 23 menunjukkan F penelitian $62,781 > F_{tabel}$ sebesar 3,09. Pada penelitian ini, variabel reward dan punishment menyumbang 51,9% terhadap profesionalisme guru di SMK Raden Rahmat Mojosari, Sedangkan 40,1% berasal dari variabel lain yang mempunyai hubungan terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan hasil statistik didapatkan fakta secara simultan reward dan punishment memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru. Reward memiliki pengaruh lebih besar terhadap profesionalisme guru jika dibandingkan dengan punishment. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ling, 2012).

KESIMPULAN

Secara spesifik reward yang tercerminkan oleh 1) gaji dan bonus, 2) kesejahteraan, 3) pengembangan karir dan 4) penghargaan psikologis serta sosial dan punishment yang terdiri atas 1) teguran, 2) surat peringatan dan 3) sanksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru yang terdiri atas 1) kompetensi pedagogic, 2) kompetensi personal, 3) kompetensi professional dan 4) kompetensi sosial.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu dimana reward dan punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru baik secara parsial maupun secara simultan, sehingga memperkuat konsistensi teori-teori yang digunakan pada penelitian ini, hal ini sesuai dengan salah satu fungsi dari penelitian kuantitatif, untuk memperkuat/membenarkan teori atau memfalsifikasi teori. Selain itu penelitian ini menambah khazanah keilmuan dan dapat dijadikan rujukan oleh peneliti-peneliti dimasa yang akan datang apabila melakukan penelitian sejenis. Studi penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel relative sedikit yang hanya melibatkan guru pada satu sekolah saja, sehingga dibutuhkan penelitian lanjutan yang dapat mengakomodasi sampel yang lebih besar dan mengakomodir metode penelitian gabungan.

ACKNOWLEDGMENT

Terima kasih kepada pihak sekolah (guru) yang telah bersedia memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner dan kepala sekolah yang telah memberikan kesempatan meneliti disekolah tersebut. Tidak lupa juga penulis sampaikan terima kasih kepada tim lapangan yang telah mendampingi guru-guru dalam mengisi angket atau kuesioner.

BIBLIOGRAPHY

- Abdurakhman, H. (2018). *Guru Honorer dan Masalah Pendidikan Kita*. Detik News. <https://news.detik.com/kolom/d-4287828/guru-honorer-dan-masalah-pendidikan-kita>
- Amelia, C., Aprilianto, A., Supriatna, D., Rusydi, I., & Zahari, N. E. (2022). The Principal's Role as Education Supervisor in Improving Teacher Professionalism. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 144–155. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i1.2075>
- Anwar, S. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/14997/metodologi-penelitian-bisnis.html>

- Astuti, Y. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU*.
<https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/10876/1/1503036104.pdf>
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40.
<https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Gibson, J. L. (1993). *Organisasi dan manajemen* (4th ed.). Erlangga.
http://library.unisri.ac.id/opac/index.php?p=show_detail&id=11307
- Girsang, E. (2020). Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada Sd Negero 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 4(2), 162.
<https://doi.org/10.26418/jurnalkpk.v4i2.43122>
- Grbich, C. (2022). Qualitative Data Analysis: An Introduction. *Qualitative Data Analysis: An Introduction*. <https://doi.org/10.4135/9781529799606>
- Hanson, W. E., Plano Clark, V. L., Petska, K. S., Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224–235. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.224>
- I Gusti Agung Et.al. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Kalikulla, S. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(2), 79. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n2.p79-90>
- Kango, U., Kartiko, A., & Maarif, M. A. (2021). The Effect of Promotion on the Decision to Choose a Higher Education through the Brand Image of Education. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1611–1621. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.852>
- Kementerian Hukum dan HAM. (2007). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA*. 1(1), 3–3.
- Kusmaningtyas, A. (2013). *Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali*. 9(2).
- Kusumaryono, R. S. (2022). *Mengembalikan Profesionalisme Guru*. Jendela Dikbud. <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/berita/detail/mengembalikan-profesionalisme-guru>
- Ling, W. J. and C. (2012). Reviewing Teacher Evaluation of Rewards and Punishments: The Overview of Chinese Teacher Evaluation Research. *Education Research International*, 2012, 1–16. <https://doi.org/10.1155/2012/184640>
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN. <https://perpus.menpan.go.id/opac/detail-opac?id=3784>
- Marjuni, A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>
- Mustiningsih. (2013). Manajemen Pendidikan, Budaya Organisasi, Proses Kerja Tim, dan Kinerja Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(1), 3.
- Nita et al. (2015). MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SMPN 36 SAROLANGUN. *Donny*, 5(December), 118–138.
- Peren, S. (2019). *Visi Sertifikasi Guru yang Sesungguhnya*. DepoEdu. <https://www.depoedu.com/2019/02/23/>
- Ratnasari, Y. T. (2019). PROFESIONALISME GURU DALAM PENINGKATAN MUTU

- PENDIDIKAN Yulia Triana Ratnasari. *Seminar Nasional*, 235–239.
- Ratriani, V. (2022). *Ini Rincian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Syarat Mendapatkannya*. Kontan.Co.Ic. <https://nasional.kontan.co.id/news/ini-rincian-tunjangan-sertifikasi-guru-dan-syarat-mendapatkannya>
- Sirojuddin, A. (2020). Budaya Supervisi Kepala Sekolah Dengan Profesionalisme Guru Di Sdn Tarik 1 Sidoarjo. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 119–141. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.589>
- Skantz-Åberg, E., Lantz-Andersson, A., Lundin, M., & Williams, P. (2022). Teachers' professional digital competence: an overview of conceptualisations in the literature. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2063224>
- Smith, T. A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. August.
- Stroebe, W. (2016). Why Good Teaching Evaluations May Reward Bad Teaching: On Grade Inflation and Other Unintended Consequences of Student Evaluations. *Perspectives on Psychological Science*, 11(6), 800–816. <https://doi.org/10.1177/1745691616650284>
- Subekti, R., & Tjitrosudibio, R. (2006). *Kitab undang-undang hukum perdata: Burgelijke Wetboek / diterjemahkan oleh R. Subekti, R. Tjitrosudibio* (37th ed.). Pradnya Paramita. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=586814>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://www.pdfdrive.com/prof-dr-sugiyono-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-intro-e56379944.html>
- Susilowati, R. (2018). Penerapan Model Problem Based Learning Berbantu Media Audio Visual Untuk Meningkatkan Berpikir Kritis Kelas 4 Sd. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.23887/jipp.v2i1.13870>
- Taufik, M., & Susanti, R. D. (2022). Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Dengan Motivation Training. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(2), 1–3. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/jmm/article/view/7316%0Ahttp://journal.ummat.ac.id/index.php/jmm/article/viewFile/7316/pdf>
- Tombokan, P. E., Kindangen, P., & Dotulong, L. (2017). Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara Effect of Education and Performance of Employee Careers in Financial and. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 2676–2684.
- Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, I. (2011). *Penulisan Karya Ilmiah* (Pertama). Genesis. https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/600/jbptunikompp-gdl-anjarramad-29956-10-unikom_a-a.pdf
- van Lankveld, T., Schoonenboom, J., Volman, M., Croiset, G., & Beishuizen, J. (2017). Developing a teacher identity in the university context: a systematic review of the literature. *Higher Education Research and Development*, 36(2), 325–342. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1208154>
- Wahidah. (2017). PENGELOLAAN KEDISIPLINAN GURU DI MTS NEGERI BARAKA KABUPATEN ENREKANG Wahidah. *Eklektika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Pendidikan*, 115–129.
- Zuzandi, & Connie. (2019). Pengembangan Profesi Dan Karir Guru Zuzandi (SMA Negeri 1 Sikap Dalam) Sudarwan Danim, Connie (Prodi MAP FKIP Unib). *Manajer Pendidikan*, 13(1), 88–99. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/7287>