

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DENGAN MEMBERIKAN REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP GURU

Nasib Samsuri Lubis¹, Muhammad Riadhi Harly², Salfen Hasri³, Sohiron⁴
nasibsamsuri99@gmail.com¹, harlyriadhi31@gmail.com², salfen.hasri@uin-suska.ac.id³,
sohiron@uin-suska.ac.id⁴

Pascasarjana UIN Suska Riau

Article Info

Article history:

Published June 30, 2024

Kata Kunci:

Peran Kepala Sekolah, Mutu Pendidikan, Reward and Punishment.

ABSTRAK

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi pendidikan, mengelola sumber daya, memotivasi staf pengajar, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi siswa. Melalui kebijakan, program pengembangan, dan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait, kepala sekolah dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Memberikan reward dan penghargaan kepada guru adalah langkah penting untuk mengakui dan mendorong prestasi mereka dalam dunia pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti, Penghargaan Prestasi. Memberikan sertifikat atau penghargaan kepada guru yang mencapai hasil atau pencapaian tertentu, baik dalam hal kinerja akademik, peningkatan hasil belajar siswa, atau inovasi dalam metode pengajaran. Insentif Finansial. Memberikan bonus atau insentif finansial kepada guru yang berhasil mencapai target tertentu atau yang berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Pelatihan dan Pengembangan. Mengadakan pelatihan lanjutan atau kursus pengembangan profesional untuk membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya. Promosi atau Kenaikan Pangkat. Memberikan promosi atau kenaikan pangkat kepada guru yang telah menunjukkan dedikasi dan kinerja yang luar biasa dalam karir mereka. Apresiasi Publik. Mengadakan acara apresiasi atau seremoni untuk mengakui kontribusi guru di hadapan siswa, staf sekolah, dan komunitas. Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan (pelanggaran) untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi. Hukuman dilakukan dalam rangka pemberian kesan bahwa yang dilakukan karyawan yang tidak baik harus diperbaiki bukan justru malah dibiarkan.

Keywords:

Role of Principal, Quality of Education, Reward and punishment.

ABSTRACT

The principal has an important role in improving the quality of education in schools. Principals are responsible for developing educational strategies, managing resources, motivating teaching staff, and creating a supportive learning environment for students. Through policies, development programs, and collaboration with various related parties, school principals can contribute significantly to improving the quality of education in schools. Rewarding and rewarding teachers is an important step to recognize and encourage their achievements in the world of education. This can be done in several ways, such as, Achievement Awards. Giving certificates or awards to teachers who achieve certain results or achievements, whether in terms of academic

performance, improvement of student learning outcomes, or innovations in teaching methods. Financial Incentives. Providing bonuses or financial incentives to teachers who successfully achieve certain targets or that contribute significantly to improving the quality of education in schools. Training and Development. Conduct advanced training or professional development courses to help teachers improve their skills and knowledge. Promotions or Promotions. Granting promotions or promotions to teachers who have demonstrated outstanding dedication and performance in their careers. Public Appreciation. Hold an appreciation event or ceremony to recognize teachers' contributions in front of students, school staff, and the community. Punishment is given to eradicate crime (violation) to correct the violator so that he does not make the mistake again. Punishment is carried out in order to give the impression that what employees do that is not good must be corrected, not even left unchecked.

1. PENDAHULUAN

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah", disebutkan bahwa peran kepala sekolah sangat dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki komitmen terhadap perubahan dan memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya sekolah agar dapat berfungsi dengan baik. Kepala sekolah juga harus berperan sebagai pemimpin formal yang menjalankan fungsi dan peranannya dengan baik.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

2. METODOLOGI

Artikel ini merupakan penelitian literature (Library Research), yaitu sekumpulan aktivitas yang berhubungan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, membaca, menulis, dan mengolah bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan metode kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata-kata atau deskripsi.

Jenis penelitian pustaka (library research), yakni penelitian yang obyek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya. Jenis penelitian literature dimaknai sebagai kajian tinjauan dan pengorganisasian terhadap hasil dari penelitian yang dikaji terdahulu serta berhubungan dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

Sedangkan Sari teknik mengatakan bahwa penelitian kepustakaan adalah pengumpulan konsep-konsep dengan bentuk verbal dari teknik pengumpulan data yang akan dianalisis Penelitian Kepustakaan (Library Research). Penelitian kepustakaan ini sama dengan suatu kejadian yang berupa tulisan atau perbuatan yang akan diteliti dengan fakta, asal-usul, dan sebab akibat sebenarnya yang tepat.

Ciri-ciri utama studi kepustakaan ini adalah, pertama, peneliti langsung mengolah data tekstual atau numerik, kedua, data pustaka yang “siap pakai” (ready-to-use), ketiga, data pustaka pada umumnya merupakan sumber sekunder, keempat, status perpustakaan tidak dibatasi waktu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah". kata "kepala" dapat diartikan ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara "sekolah" berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau satuan pendidikan tempat menerima dan memberi pelajaran. Pada tingkat operasional kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan aktivitas sekolah dalam rangka penciptaan kegiatan pembelajaran yang bermutu. Kepemimpinan (leadership) dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin.

Kepala sekolah pada dasarnya adalah guru yang diberikan kesempatan untuk menjalankan tugas tambahan. Tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Jadi kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya, menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, dan menginspirasi para stakeholder untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Mutu pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “mutu” berarti ukuran baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.

Menurut Rusman, antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi, agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam dalam artian hasil (output) harus dirumuskan lebih dahulu oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai setiap tahun atau kurun waktu lainnya.

Menurut Hari Sudradjad pendidikan yang bermutu adalah Pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (life skill), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (integrated personality) mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal.

Dari uraian pendapat di atas jelas bahwa mutu pendidikan adalah suatu pilar untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Yang mana suatu masa depan bangsa itu terletak pada keberadaan kualitas pendidikan yang berada pada masa kini. Suatu pendidikan yang berkualitas akan muncul apabila terdapat manajemen sekolah yang bagus. Mutu juga merupakan suatu ajang berkompetisi yang sangat penting, karena itu

merupakan suatu wahana untuk meningkatkan mutu produk layanan jasa. Dengan demikian, mewujudkan suatu pendidikan yang bermutu adalah penting, sebagai upaya peningkatan masa depan bangsa sekaligus sebagian dari produk layanan jasa.

Reward and Punishment

Reward menurut kamus bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (John M. Echol dan Hasan, 1996:485). Reward dalam bahasa Indonesia artinya penghargaan, penghargaan merupakan ganjaran, upah, hadiah, dalam pelayanan kebidanan berupa jasa imbalan, pengakuan profesi, penghargaan, dan hak/kewajiban. Sistem penghargaan merupakan aspek yang sudah melekat pada bagaimana seorang manajer meningkatkan motivasi para pegawai di tempat mereka bekerja. Beberapa organisasi/perusahaan mulai menggunakan reward system yang digunakan dengan maksud dan tujuan memberikan bagian keuntungan, baik untuk para karyawan yang inovatif dan berprestasi maupun untuk organisasi itu sendiri.

Pemberian penghargaan bertujuan untuk memberikan apresiasi atas hasil kerja karyawan yang telah berjasa dalam pekerjaan atau memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan, sehingga memberikan teladan atau contoh yang baik bagi karyawan lain.

Menurut Fahmi, secara umum tujuan dari organisasi atau perusahaan melakukan pemberian reward kepada karyawan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
2. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar reward dan berbagai bentuk reward lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Fahmi, punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. punishment merupakan hukuman yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. punishment adalah teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku tidak sesuai atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada konteksnya.

Dalam memberikan atau memutuskan sebuah punishment dapat melihat pada dasar-dasar acuan sebagai berikut. Acuan pemberian mekanisme tersebut harus melihat pada bukti- bukti yang memiliki nilai otentik dan sah.

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh seorang karyawan telah menyebabkan kerugian pada perusahaan baik secara finansial maupun non finansial. Secara non finansial misalnya menjatuhkan reputasi perusahaan di mata para mitra dan investor serta supplier dan pihak lainnya.
2. Pelanggaran tersebut telah dilakukan berulang-ulang dan bersifat disengaja.
3. Suatu pelanggaran yang dilakukan telah tercatat dalam berita acara pelanggaran dan diproses oleh tim manajemen perusahaan untuk selanjutnya dilihat sebagai pelanggaran yang harus dituntaskan.

Tujuan Pemberian Punishment (Hukuman)

Menurut Purwanto dalam buku Rosyid, tujuan pemberian punishment adalah sebagai berikut:

1. Teori Pembalasan, hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Definisi semacam ini memberikan kesan bahwa kesalahan yang dilakukan oleh seorang karyawan diberikan balasan setimpal dari apa yang pernah dilakukan.
2. Teori Perbaikan, hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan (pelanggaran) untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi. Hukuman dilakukan dalam rangka pemberian kesan bahwa yang dilakukan karyawan yang tidak baik harus diperbaiki bukan justru malah dibiarkan.
3. Teori Perlindungan, hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar. Teori perlindungan dilakukan sebagai tindakan preventif agar kejahatan-kejahatan dalam perusahaan dapat diantisipasi sedini mungkin.
4. Teori Ganti Rugi, hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.
5. Teori Menakut-nakuti, hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu, sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Kinerja Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator seperti:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan remedial

Kinerja guru juga terkait dengan tugas perencanaan, pengelolaan/pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian hasil belajar siswa. Guru memiliki peran penting dalam proses pembelajaran dan harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan komponen masyarakat.

Peningkatan kinerja guru perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak sekolah/madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Guru harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya

melalui kegiatan penelitian dan training.

Penilaian kinerja guru di Indonesia dilakukan oleh Kepala Sekolah dan dapat melibatkan guru, teman sejawat, dan siswa. Penilaian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru dan membantu siswa mencapai perkembangan pendidikan secara optimal. Guru juga harus memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), mulai dari perencanaan hingga evaluasi, untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan memecahkan berbagai persoalannya.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

KESIMPULAN

Peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan sekolah, pengembangan kurikulum, perekrutan guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah juga harus memimpin dengan visi yang jelas, memotivasi guru dan siswa, serta menjalin hubungan baik dengan stakeholder seperti orang tua dan komunitas. Dengan memastikan implementasi kebijakan pendidikan yang efektif dan memonitor hasil pembelajaran secara berkala, kepala sekolah dapat secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Reward and punishment (penghargaan dan hukuman) terhadap guru adalah strategi yang digunakan untuk memotivasi dan mengarahkan perilaku mereka dalam konteks pendidikan. Namun, kesimpulan tentang pendekatan ini sangat bergantung pada implementasinya. Penghargaan. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penghargaan bisa berupa pengakuan publik, insentif finansial, atau kesempatan pengembangan profesional.

Hukuman. Hukuman seperti teguran atau sanksi administratif dapat digunakan untuk menegakkan disiplin dan standar kinerja. Namun, hukuman yang berlebihan atau tidak adil bisa berdampak negatif terhadap motivasi dan moral guru.

Keseimbangan. Penting untuk menciptakan keseimbangan yang baik antara reward dan punishment. Ini berarti penghargaan harus diberikan secara adil dan transparan, sementara hukuman harus digunakan sebagai langkah terakhir setelah upaya mendidik dan mendukung tidak berhasil. Efek jangka panjang. Meskipun reward dan punishment bisa memberikan hasil cepat, efek jangka panjangnya perlu dipertimbangkan. Perubahan perilaku yang berkelanjutan lebih baik dicapai melalui pembinaan, dukungan profesional, dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Dengan demikian, pendekatan reward and punishment terhadap guru efektif jika diimplementasikan dengan bijaksana, transparan, dan adil, sambil mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap motivasi dan kualitas pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. Vera Iriani, dkk. 2021. BUKU AJAR KONSEP KEBIDANAN. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Busro. Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. 2017. Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hadi. Sutrisno. 2002. Metodologi Research, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, A. 2020. Metode Penelitian Kepustakaan Library Research. Literasi Nusantara.

- Haryanto A.G, Hartono Ruslijanto, dan Datu Mulyono. 2000. Metode Penulisan dan Penyajian Karya pta: Jakarta EGC.
- Hasbi. Muh. 2022. Kinerja Guru dan Problematikanya Studi Kasus di SMP Negeri 1 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam.
- Hendarman. 2015. "kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin pada satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya".
- Joremo. Arcaro,S. 2005. Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, Jakarta: Riene Cipta.
- Ketut. A.A. Jelantik. 2015. Menjadi Kepala Sekolah yang Profesiona Yogyakarta: Deepublish, Januari.
- Mataputun. Yulius. 2018. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah, Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Milya, S., & Asmendri. 2020. Penelitian Pendidikan IPA. Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA, 6 1.
- Poewadarminta. W.J.S., 2003. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmadi. 2011. Pengantar Metodologi Penelitian, Kalimantan Selatan: Antasari Press.
- Rosyid, M. Z. 2019. Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi. Malang: Literasi Nusantara.
- Rusman. 2009. Manajemen Kurikulum, Jakarta: Raja Wali Pers.
- Sajudin. Muhammad. 2021. PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN MATEMATIKA BERBASIS REWARD DAN PUNISHMENT, Banyumas: Wawasan Ilmu hlm.13.
- Sekretariat Negara RI.2003 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sekratariat Negara RI, Jakarta.
- Suderadjat. Hari. 2005. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK, Bandung: Cipta Lekas Garafika.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,cet. Ke-2.
- Susanto. Ahmad. 2016. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya. Prenada Media.
- Ukandu, V. O. 2020. Employee Experiences of Rewards Systems and Work Performance in Undesirable Locations. Walden University.
- Zed. Mustika. 2014. Metode Penelitian Kepustakaan, cet. 3 Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.