

Optimalisasi Prestasi Kerja terhadap Promosi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Sunan Giri Menganti

Salfiyah Andini*, Aisyka Ramadhani, Dinda Ratna Chantika, Syunu Trihantoyo

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Sekolah menuntut warganya untuk unggul, baik dalam aspek agama, pendidikan, hingga kehidupan berbangsa dan bernegara. Faktanya, masih banyak permasalahan berupa prestasi baik guru maupun siswanya, seperti kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, serta staf tata usaha yang tidak profesional dalam melayani kebutuhan siswa. Sebagai salah satu kriteria dari promosi, prestasi kerja merupakan komponen yang selalu menyertai guru atau tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi prestasi kerja terhadap promosi guru di SMA Sunan Giri Menganti. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara. SMA Sunan Giri tercatat sudah melakukan promosi jabatan per hari ini. Prosesnya diawasi langsung oleh Kepala Sekolah dan Ketua Yayasan. Dengan kriteria utamanya adalah prestasi kerja yang baik. Berdasarkan informasi dan pengamatan penulis di SMA Sunan Giri Menganti, prestasi kerja yang optimal berpengaruh terhadap persyaratan promosi jabatan pendidik.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Promosi, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.483>

*Correspondence: Salfiyah Andini

Email:

salfiyahandini.23037@mhs.unesa.ac.id

Received: 15-03-2024

Accepted: 05-04-2024

Published: 28-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Schools require their citizens to excel, both in aspects of religion, education, and national and state life. In fact, there are still many problems in the form of achievements of both teachers and students, such as teachers' ability to manage learning, as well as administrative staff who are not professional in serving students' needs. As one of the criteria for promotion, work performance is a component that always accompanies teachers or education staff. This research aims to determine the optimization of work performance towards teacher promotion at Sunan Giri Menganti High School. This research uses a qualitative approach with the interview method. Sunan Giri High School is recorded as having carried out position promotions as of today. The process is supervised directly by the Principal and Chair of the Foundation. The main criterion is good work performance. Based on the author's information and observations at Sunan Giri Menganti High School, optimal work performance influences the requirements for promotion to teaching positions.

Keywords: Work Performance, Promotion, Management of Educators and Education Personnel

Pendahuluan

Sekolah menuntut warganya untuk unggul, baik dalam aspek agama, pendidikan, hingga kehidupan berbangsa dan bernegara. Faktanya, masih banyak permasalahan berupa prestasi baik guru maupun siswanya, seperti kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, serta staf tata usaha yang tidak profesional dalam melayani kebutuhan siswa (Coogle, 2020; Shi, 2021; Tamm, 2019). Masalah-masalah ini membuktikan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan menjamin mutu masih kurang. Kepala sekolah harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan maksimal agar tujuan pendidikan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik. Salah satunya dengan peningkatan prestasi kerja (Royer, 2019; Tsai, 2020; Waeyenberg, 2022).

Sebagai salah satu kriteria dari promosi, prestasi kerja merupakan komponen yang selalu menyertai guru atau tenaga kependidikan (Aravena-Gaete, 2021; Aucejo, 2022; Hanushek, 2020). Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang melalui tugas-tugas atau beban-beban yang telah dituntaskan berdasarkan keahlian, kemampuan, kecakapan, serta ketepatan atau batas waktu yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017). Prestasi kerja dalam suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa hal penting, utamanya adalah kemampuan dan minat individu (Aktaş, 2020; Chamizo-Nieto, 2021; Parcerisa, 2022; Zhang, 2019). Kemampuan dalam menerima arahan terkait tugas yang diberikan atau dibebankan kepada guru. Selain itu, motivasi juga menjadi faktor penting. Seorang guru dengan motivasi mengajar tinggi pasti akan lebih mudah dalam meraih prestasi kerja (Fischer, 2020; Imhangbe, 2019; Obreque, 2019; Pallas, 2023; Rodrigo, 2021). Khususnya yang akan melalui proses mutasi atau promosi.

Lampiran (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2007) Nomor 16 tanggal 23 Mei 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah dalam perencanaan program bidang pendidik dan tenaga kependidikan menyebutkan bahwa: 1) Promosi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesionalisme, 2) pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum dan sekolah/ madrasah, 3) penempatan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan baik jumlah maupun kualifikasinya. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru ini menuntut untuk dipenuhi secara nasional Peraturan ini menegaskan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang berlaku secara nasional, serta mengatur mengenai kualifikasi akademik guru melalui pendidikan formal, kompetensi inti guru, dan persyaratan bagi guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik tertentu.

Menurut (Mukti, 2017), Promosi guru selalu berarti bahwa kerja guru beralih ke bidang administrasi dan meninggalkan tugasnya sebagai pengajar di kelas. Atau dengan kata lain, promosi adalah proses pemindahan guru dari jabatan awal menuju jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan upah. Tujuan dan manfaat promosi jabatan antara lain untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan, memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya ke tingkat lebih tinggi, menjamin stabilitas

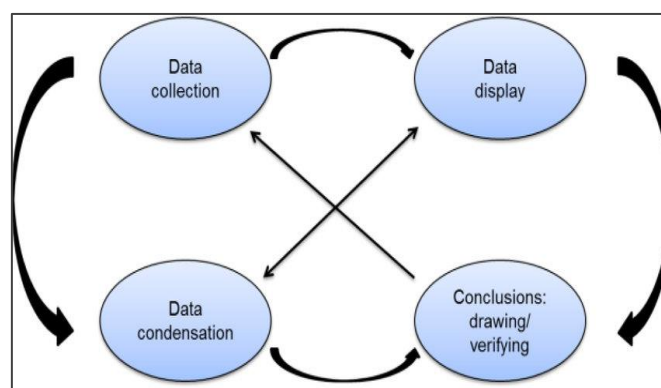
kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan, untuk memberikan kemampuan, jabatan, dan imbalan jasa yang lebih besar kepada karyawan berprestasi tinggi sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan serta peningkatan status sosial, untuk meningkatkan karir, untuk mengisi kekosongan jabatan, memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja dan mempermudah penarikan tenaga kerja (Purba dalam Shafira et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi guru di SMA Sunan Giri Menganti.

Tak ketinggalan dengan SMA Sunan Giri. SMA yang berlokasi di Menganti ini tercatat sudah melalui proses promosi hingga hari ini. Dra. Hj. Siti Muniroh mengaku telah mendapat tanggungjawab sejak 2016-2024 menjadi Kepala Sekolah di SMA Sunan Giri Menganti dan turun langsung untuk mengawal proses Promosi jabatan baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Promosi jabatan di SMA Sunan Giri Menganti ini diharapkan dapat menjadi sarana yang dapat mendorong pendidik maupun tenaga kependidikan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan jobdesc masing-masing dalam lingkup organisasi.

Metode

Penelitian ini dilakukan di SMA Sunan Giri Menganti pada tanggal 21 Februari 2024. Alasan pemilihan lokasi karena proses promosi yang terjadi di sini telah terolah dengan baik oleh kepala sekolah meski memiliki banyak pendidik dan tenaga kependidikan tanpa ada stratifikasi sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kualitatif, karena data yang diperoleh berupa kata-kata. Dari kata-kata yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Teknik pengumpulan data bergantung pada kebutuhan penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode: 1) Observasi 2) Wawancara 3) Studi Literatur. Narasumber adalah Kepala Sekolah SMA Sunan Giri Menganti.

Untuk menyajikan data yang lebih mudah dipahami, maka alur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analysis Interactive Model* dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari pengumpulan data (*data Collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusions*) (Esthi, 2019).



Gambar 1. Model Interaktif Analisis Data

Hasil dan Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini akan diuraikan tentang optimalisasi prestasi kerja pendidik terhadap promosi jabatan di SMA Sunan Giri Menganti. Sekolah ini tercatat telah melakukan proses promosi sebanyak 5, dengan uraian 2 kepala sekolah dan 3 staf. Semuanya lolos kriteria prestasi kerja yang optimal.

Tabel 1. Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Sunan Giri Menganti yang Telah Dipromosikan

	Jumlah (org)	Prestasi Kerja
Pendidik	2	✓
Tenaga Kependidikan	3	✓

A. Prestasi Kerja Guru

SMA Sunan Giri Menganti tidak hanya terkenal karena prestasi siswanya saja. Namun, juga pendidiknya. Dalam berita harian (Lono, 2023) mengabarkan, "Sebagai bukti sekolah penuh inovatif, kreatif dan teknologi SMA Sunan giri Menganti mendapat kepercayaan dari dinas pendidikan provinsi Jawa timur menjadi wakil kabupaten Gresik dalam pameran di Grahadi Surabaya dalam rangka memperingati hari pendidikan Nasional (Hardiknas), (2023). Dalam catatan lain, salah satu guru seni budaya SMA Sunan Giri Moh Huri disorot karena karyanya dalam batik Sapu Lidi Isokuiki yang sudah diakui Dinas Pendidikan Jawa Timur (Akasah, 2023). Bahkan, karyanya mendapat bantuan dari Kemendikbud Pusat Jakarta.

Bu Siti Muniroh selaku Kepala Sekolah mengaku kriteria yang utama adalah rekam jejak yang baik untuk waka/guru/wali kelas. Penilaian prestasi kerja dilakukan lewat tes, wawancara dan penilaian lainnya dari unit dan yayasan. Beliau juga menyebutkan indikator penilaian prestasi kerja guru di SMA Sunan Giri sebagai berikut:



Gambar 2. Model Interaktif Analisis Data

1. Linear

Linearitas dalam pendidikan menyatakan kesesuaian antara ijazah atau jurusan yang diambil dengan mata pelajaran yang diampu atau diajarkan guru di sekolah (Adi et al., 2020). Yang dimaksud dengan linear adalah sejalan dengan keahlian. Harus memiliki latar

belakang pendidik/tenaga kependidikan.

2. Pekerja keras

Menurut (Herdiana, 2017) kerja keras merupakan sikap pantang menyerah untuk melakukan suatu hal, tidak pernah mengeluh dan selalu berusaha untuk mencapainya. Serta memiliki semangat bekerja yang tinggi serta produktivitas yang tinggi.

3. Berkemauan kuat

Kemauan kuat merujuk pada tekad yang kuat, cita-cita, dan keinginan yang sangat fokus dan terarah dalam menjalankan tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan hidup (Suhaimi, 2023). SMA Sunan Giri mencari kandidat yang bisa membawa dampak positif bagi sekolah/yayasan.

4. Disiplin

Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, norma dalam kehidupan bersama, disiplin meruokan sikap mental yang dengan sadar mematuhi aturan yang berlaku terhadap suatu hal, karena betul-betul mengerti pentingnya aturan tersebut (Patel, 2019). Untuk sekolah ini sendiri mewajibkan pendidik dan tenaga kependidikan hadir pukul 6.30-13.30 WIB sesuai aturan SMA Sunan Giri Menganti.

B. Promosi

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya (Shafira et al., 2023). SMA Sunan Giri tercatat sudah melakukan promosi jabatan per hari ini. Prosesnya diawasi langsung oleh Kepala Sekolah dan Ketua Yayasan. Kepala sekolah memiliki dua peran utama dalam proses promosi jabatan. Yang pertama mengurus data administrasi yang ditetapkan setiap unit. Yang kedua menyetorkan data jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang dipromosikan pada Ketua Yayasan sebagai pertimbangan dan penerimaan kenaikan gaji.

SMA Sunan Giri Menganti memiliki sistem Promosi jabatan setiap dua tahun sekali. Sekolah ini memiliki riwayat promosi Kepala Sekolah setiap empat tahun sekali. Jika dirasa masih layak maka bisa diangkat kembali oleh Yayasan dengan maksimal dua periode. Untuk pemilihan Wakil Kepala Sekolah diajukan oleh Kepala Sekolah yang sedang menjabat setiap dua tahun sekali. Selain itu, target posisi promosi lain adalah Wali Kelas. Lain dengan Kepala Sekolah ataupun Wakil Kepala, Wali Kelas menyesuaikan Rombongan Belajar tiap tahunnya.

Metode seleksi promosi yang telah berlaku di SMA Sunan Giri Menganti adalah sebagai berikut: 1) Tes, 2) Wawancara, 3) Penilaian lain dari Yayasan.

C. Kriteria Kandidat Promosi

Bu Siti Muniroh menyebutkan beberapa kriteria kandidat promosi jabatan:

1. Prestasi kerja

Sekolah mengharapkan kandidat dengan prestasi kerja yang baik terutama untuk jabatan yang lebih tinggi dengan tanggungjawab besar seperti Wakil Kepala dan Wali Kelas. Prestasi kerja dapat berupa prestasi internal (di dalam sekolah) maupun eksternal (di luar

sekolah). Prestasi kerja yang tinggi dari guru ditandai dengan semangat kerja yang meningkat secara signifikan. Dengan demikian, tugas-tugas akan lebih cepat selesai dan segala pengaruh buruk akan diatasi dengan efektif dan efisien.

2. Rekam jejak

Rekam jejak (*track record*) adalah semua hal yang seseorang atau organisasi telah lakukan di masa lalu, yang menunjukkan seberapa baik mereka dalam melakukan pekerjaan (Komputasi, 2023) "Rekam jejak minimal baik." Ucap Bu Siti Muniroh. Tidak terjerat kasus yang buruk dan jejak yang bersih dari kriminalitas selama bertugas di SMA Sunan Giri. Kalaupun ada, bisa dipertimbangkan dengan syarat tertentu sesuai kebijakan.

3. Kedisiplinan

Tidak hanya kandidat promosi, tapi juga seluruh warga sekolah harus menaati peraturan sekolah, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Masih banyak pengaduan di luar sana tentang kedisiplinan guru dan staff, khususnya tentang keterlambatan. Karenanya, Kepala Sekolah menyoroti kriteria ini sebagai hal yang penting.

4. Loyalitas

Loyal berarti setia. Mengabdikan kepada sekolah, masyarakat, maupun bangsa dan negara. Menurut (Gunawan & Tarto, 2018) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identifikasi seseorang terhadap organisasinya.

Simpulan

Berdasarkan informasi dan pengamatan penulis di SMA Sunan Giri Menganti, prestasi kerja yang optimal berpengaruh terhadap promosi jabatan pendidik. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang melalui tugas-tugas atau beban-beban yang telah dituntaskan berdasarkan keahlian, kemampuan, kecakapan, serta ketepatan atau batas waktu yang telah ditentukan dan penting untuk dimiliki calon kandidat promosi. Promosi adalah proses pemindahan guru dari jabatan awal menuju jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan upah dan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan, memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan karyawan. SMA Sunan Giri tercatat sudah melakukan promosi jabatan per hari ini. Prosesnya diawasi langsung oleh Kepala Sekolah dan Ketua Yayasan. Dengan kriteria utamanya adalah prestasi kerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Adi, H. C., Zulvia, M., & Asyha, A. F. (2020). Studi Kompetensi Guru Dan Linieritas Pendidikan Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Di Sd Negeri 1 Gunung Tiga Dan Sd Negeri 1 Ngarip Lampung. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 245–255. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v10i2.5140>
- Adi, H. C., Zulvia, M., & Asyha, A. F. (2020). Studi Kompetensi Guru Dan Linieritas Pendidikan Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Di Sd Negeri 1 Gunung Tiga

- Dan Sd Negeri 1 Ngarip Lampung. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 245–255. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v10i2.5140>
- Akasah, H. (2023). Moh Huri Kembangkan Kreativitas Batik di Pelajar. *Radar Gresik*. <https://radargresik.jawapos.com/moncer-seru/83941070/moh-huri-kembangkan-kreativitas-batik-di-pelajar>
- Akasah, H. (2023). Moh Huri Kembangkan Kreativitas Batik di Pelajar. *Radar Gresik*. <https://radargresik.jawapos.com/moncer-seru/83941070/moh-huri-kembangkan-kreativitas-batik-di-pelajar>
- Aktaş, İ. (2020). Investigating the impact of TPACK development course on pre-service science teachers' performances. *Asia Pacific Education Review*, 21(4), 667–682. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09653-x>
- Aravena-Gaete, M. (2021). Evaluation of teacher performance: A look from the certification agencies. *Profesorado*, 25(1), 297–317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Aucejo, E. (2022). DOES EVALUATION CHANGE TEACHER EFFORT AND PERFORMANCE? QUASI-EXPERIMENTAL EVIDENCE FROM A POLICY OF RETESTING STUDENTS. *Review of Economics and Statistics*, 104(3), 417–430. https://doi.org/10.1162/rest_a_00962
- Chamizo-Nieto, M. T. (2021). The Role of Emotional Intelligence, the Teacher-Student Relationship, and Flourishing on Academic Performance in Adolescents: A Moderated Mediation Study. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.695067>
- Coogle, C. G. (2020). Performance-Based Feedback to Enhance Preservice Teachers' Practice and Preschool Children's Expressive Communication. *Journal of Teacher Education*, 71(2), 188–202. <https://doi.org/10.1177/0022487118803583>
- Esthi, F. (2019). Analisis Gaya Hidup Imitasi Remaja dalam Komunitas Maranatha Youthteen di Ungaran, 28–34.
- Esthi, F. (2019). Analisis Gaya Hidup Imitasi Remaja dalam Komunitas Maranatha Youthteen di Ungaran. 28–34.
- Fischer, C. (2020). Identifying levers related to student performance on high-stakes science exams: Examining school, teaching, teacher, and professional development characteristics. *Teachers College Record*, 122(2).
- Gunawan, Y. M., & Tarto. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.
- Gunawan, Y. M., & Tarto. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.
- Hanushek, E. A. (2020). The Value of Smarter Teachers International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance. *Journal of Human Resources*, 54(4), 857–899. <https://doi.org/10.3368/jhr.54.4.0317.8619R1>

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herdiana, E. P. (2017). Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis dan Sikap kerja Keras Siswa Menggunakan Problem Based Learning Kelas VIIF SMPN 2 Adipala, 8–30.
- Herdiana, E. P. (2017). Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis dan Sikap kerja Keras Siswa Menggunakan Problem Based Learning Kelas VIIF SMPN 2 Adipala. 8–30.
- Imhangbe, O. (2019). Principals' leadership styles and teachers' job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(6), 909–924. <https://doi.org/10.1177/1741143218764178>
- Komputasi, K. K. M. O. dan. (2023). Rekam Jejak. Universitas Brawijaya. <http://optimization.mipa.ub.ac.id/rekam-jejak/>
- Komputasi, K. K. M. O. dan. (2023). Rekam Jejak. Universitas Brawijaya. <http://optimization.mipa.ub.ac.id/rekam-jejak/>
- Lono. (2023). SMA Sunan Giri Menganti Mewakili Gresik Pameran Tingkat Provinsi Jawa Timur. *Dorronline*. <https://dorronlinenews.com/2023/05/sma-sunan-giri-menganti-mewakili-gresik-pameran-tingkat-provinsi-jawa-timur/>
- Lono. (2023). SMA Sunan Giri Menganti Mewakili Gresik Pameran Tingkat Provinsi Jawa Timur. *Dorronline*. <https://dorronlinenews.com/2023/05/sma-sunan-giri-menganti-mewakili-gresik-pameran-tingkat-provinsi-jawa-timur/>
- Mukti, S. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 81–90.
- Obreque, A. (2019). Evaluation of teacher performance in chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Pallas, A. M. (2023). The Rhetoric of Teacher Evaluation: New York City Teachers' Responses to Performance Labels. *Educational Policy*, 37(3), 769–799. <https://doi.org/10.1177/08959048211049432>
- Parcerisa, L. (2022). Teacher Autonomy in the Age of Performance-based Accountability: A Review based on Teaching Profession Regulatory Models (2017-2020). *Education Policy Analysis Archives*, 30. <https://doi.org/10.14507/EPAA.30.6204>
- Patel. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Sikap Belajar. *Jurnal Kedisiplinan*, 1(1), 8–25.
- Patel. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Sikap Belajar. *Jurnal Kedisiplinan*, 1(1), 8–25.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Pub. L. No. 16, 4 (2007).
- Rodrigo, P. B. (2021). Teacher's performance evaluation at a Mexican public university. *Revista de La Educacion Superior*, 50(200), 25–46. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1888>

- Royer, D. J. (2019). A Systematic Review of Teacher-Delivered Behavior-Specific Praise on K–12 Student Performance. *Remedial and Special Education, 40*(2), 112–128. <https://doi.org/10.1177/0741932517751054>
- Shafira, C., Saptawan, A., Hidayat, T., & Marthalia, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Palembang, *1*(3), 250–260.
- Shafira, C., Saptawan, A., Hidayat, T., & Marthalia, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Palembang. *1*(3), 250–260.
- Suhaimi. (2023). Dahsyatnya Kemauan Membuat Kita Gigih Mewujudkan Impian, Berani Menghadapi Tantangan dan Ketidakpastian. *Melintas ID*. <https://www.melintas.id/opini/341356941/dahsyatnya-kemauan-membuat-kita-gigih-mewujudkan-impian-berani-menghadapi-tantangan-dan-ketidakpastian>
- Suhaimi. (2023). Dahsyatnya Kemauan Membuat Kita Gigih Mewujudkan Impian, Berani Menghadapi Tantangan dan Ketidakpastian. *Melintas ID*. <https://www.melintas.id/opini/341356941/dahsyatnya-kemauan-membuat-kita-gigih-mewujudkan-impian-berani-menghadapi-tantangan-dan-ketidakpastian>
- Tamm, L. (2019). Concordance of teacher-rated and performance-based measures of executive functioning in preschoolers. *Child Neuropsychology, 25*(3), 410–424. <https://doi.org/10.1080/09297049.2018.1484085>
- Tsai, M. N. (2020). A brainstorming flipped classroom approach for improving students' learning performance, motivation, teacher-student interaction and creativity in a civics education class. *Thinking Skills and Creativity, 38*. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100747>
- Waeyenberg, T. Van. (2022). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *International Journal of Human Resource Management, 33*(4), 623–646. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Zhang, L. (2019). Be your own teacher: Improve the performance of convolutional neural networks via self distillation. *Proceedings of the IEEE International Conference on Computer Vision, 2019*, 3712–3721. <https://doi.org/10.1109/ICCV.2019.00381>