

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN
PENERIMAAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA GURU DI SDN
BINTAN TIMUR
TESIS**

Diajukan Untuk melengkapi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

FITRI YENI
NIM. 22290624736

Dosen Pembimbing Akademik :

Dr. H. Mudasir, M.Pd

Dr. H. Agustiar, M.Ag

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU PEKANBARU
1446 H/2024 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing tesis dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif terhadap Kinerja Guru di SDN Bintang Timur”** yang ditulis oleh:

Nama : Fitri Yeni
 NIM : 22290624736
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Untuk diajukan pada sidang Munaqasah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 28 Mei 2024
 Pembimbing I

Dr. Mudasir, M. Pd
 NIP. 196611081994021001

Tanggal: 28 Mei 2024
 Pembimbing II

Dr. Agustiar, M. Ag
 NIP. 197108051998031004

Megetahui
 Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Agustiar, M. Ag
 NIP. 197108051998031004



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DR. MUDASIR, M. PD
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara
FITRI YENI

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Fitri Yeni
NIM : 22290624736
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN
PENERIMAAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU
DI SDN BINTAN TIMUR

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 28 Mei 2024
Pembimbing I

Dr. Mudasir, M. Pd
NIP. 196611081994021001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. H. Agustiar, M.Ag
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal:

Tesis Saudara
Fitri Yeni

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di_
Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama	: Fitri Yeni
NIM	: 22290624736
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul	: Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif terhadap Penerimaan Insentif terhadap Kinerja Guru Di SDN Bintang Timur

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 28 Mei 2024
Pembimbing II

Dr. H. Agustiar, M.Ag
NIP. 197108051998031004



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri Yeni
 NIM : 22290624736
 Tempat/Tanggal Lahir : Situmbuk, 01 September 1978
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Pengaruh Pemberian penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru DI SDN Bintan Timur”** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (Tesis) ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang- undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 28 Mei 2024
 Penulis



FITRI YENI
 NIM: 22290624736

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
 Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama	: FITRI YENI
Nomor Induk Mahasiswa	: 22290624736
Gelar Akademik	: M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul	: Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru di SDN Bintang Timur

Tim Penguji:

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA.
 Penguji I/Ketua

Dr. Agustiar, M.Ag.
 Penguji II/Sekretaris

Dr. H. Mudasir, M.Pd.
 Penguji III

Prof. Dr.H.M.Syaifuddin, M.Ag.
 Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

18/12/2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿٥٨﴾

Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman diantara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”. (QS. Al-Mujadilah: 58)

**“Engkau mengharapkan kesuksesan namun tak menempuh jalannya.
Ketahuilah, tak ada kapal yang bisa berlayar di atas daratan kering”**



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya. Selanjutnya shalawat beriringkan salam, peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebenaran di dunia dan akhirat

Dengan izin dan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru Di SDN Bintang Timur” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyusunan Tesis ini tentunya tidak terlepas dari partisipasi dan dukungan dari berbagai pihak terutama orang-orang terdekat penulis yang tidak akan pernah terlupakan jasa-jasa yang telah diberikan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka di dunia dan akhirat. Terutama untuk kedua orang tua yang tersayang, terima kasih untuk Suami Tercinta Suroso karena berkat do“a yang tulus sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

Selain itu, penulis banyak mendapatkan bantuan, motivasi dan bimbingan.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag., selaku Rektor UIN Suska Riau. Beserta Wakil Rektor I yaitu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II yaitu Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., Wakil Rektor III yaitu Prof. Dr. Edi Erwan, S.Pt, M.Sc, Ph.D., yang telah memberikan kesempatan belajar bagi peneliti untuk menimba ilmu di Perguruan Tinggi ini.
2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA. Selaku Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Dr. Hj. Zaitun, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Beserta jajaran staff dan karyawan.
3. Dr. H. Agustiar, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Muhammad Fitriadi, M.A selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan.
4. Dr. H. Mudasir, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademis serta sebagai Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan Tesis ini hingga akhir penulisan.
5. Dr. H. Agustiar, M.Ag selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan Tesis ini hingga akhir penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Segenap dosen prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, pelatihan serta motivasi.
7. Segenap staf dan karyawan prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan
8. Kepada Suami Tercinta Suroso yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tenaga Administrasi Sekolah, Para Guru SDN 002 Bintan Timur, SDN 003 Bintan Timur, SDN 012 Bintan Timur dan SDN 013 Bintan Timur yang telah memberikan kesediaan dan kemudahan untuk dijadikan sebagai lokasi penelitian.
10. Kepada Kak Hasnidar , Abang Muslimin, Abang Jasman, Kak Deni Osfita, Kak Itriyeenis yang selalu menjadi garda terdepan dalam memberikan semangat dan juga dukungan.
11. Partner mengajar saya di SDN 003 Bintan Timur, Bu Hj Harsini, S.Pd, Bu Suharti,S.Pd, Sherin Puspitasari,S.E.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan dan do"aa kepada penulis.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Demikianlah, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Semoga karya ini bisa bermanfaat bagi kita semua. Kelebihan, kebaikan dan kebenaran dalam karya ini hanyalah milik Allah SWT dan semua kesalahan serta kekurangan ialah dari peneliti semata. Semoga rahmat Allah SWT selalu tercurah kepada kita. Aamiin.

Pekanbaru, Mei 2024
Peneliti,



FITRI YENI
NIM. 22290624736

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
NOTA DINAS PEMBIMBING I.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING II	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Konsep Teoritis.....	10
1. Konsep dan Teori Kinerja guru.....	10
2. Konsep dan Teori Pemberian Penghargaan	17
3. Konsep dan Teori Pemberian Insentif	22
B. Konsep Operasional	30
C. Penelitian Relevan	33
D. Kerangka Berpikir	34
E. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	36
C. Subjek Dan Objek Penelitian	37



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Populasi Dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F... Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	52
1. Sekolah SDN 012 Bintang Timur	52
2. Sekolah SD Negeri 003 Bintang Timur	56
3. Sekolah SD Negeri 013 Bintang Timur	57
4. Sekolah SD Negeri 002 Bintang Timur	60
B. Hasil Penelitian	65
1. Uji Instrumen.....	65
2. Uji Prasyarat Analisis	71
3. Uji Statistik Deskriptif.....	75
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Kelemahan.....	78
C. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Konsep Operasional Dan Indikator.....	30
Tabel 3.1	Lokasi Penelitian	36
Tabel 3.2	Jumlah Poulasi	37
Tabel 3.3	Jumlah Sampel Penelitian	39
Tabel 3.4	Skala <i>Likert</i> Pengaruh Pemberian Penghargaan.....	42
Tabel 3.5	Skala <i>Likert</i> penerimaan Insentif.....	42
Tabel 3.6	Skala Likert Kinerja Guru.....	43
Tabel 4.1	Biodata Sekolah SDN 012 Bintang Timur.....	53
Tabel 4.2	Data Guru SDN 012 Bintang Timur.....	53
Tabel 4.3	Data Guru SDN 003 Bintang Timur.....	54
Tabel 4.4	Data Guru SDN 013 Bintang Timur.....	58
Tabel 4.5	Data Guru SDN 002 Bintang Timur.....	62
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas X1.....	65
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas X2.....	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Y.....	68
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Instrumen Pengaruh Pemberian Penghargaann.....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas dengan Kormogolov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	70
Tabel 4.11	Uji Linearitas X1 ANOVA Table.....	70
Tabel 4.12	Uji Linearitas X2 ANOVA Table.....	71
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas.....	74

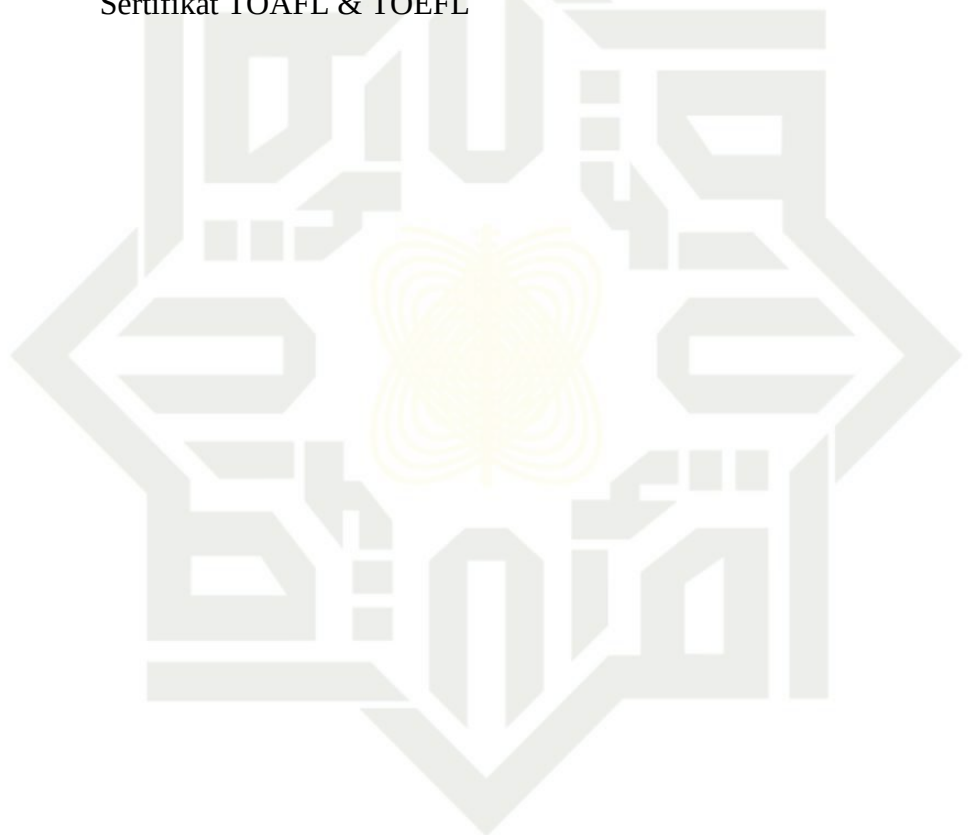


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kisi-Kisi Instrumen
Lampiran 2.	Angket Penelitian Sebelum Di Eliminasi Angket Penelitian Variabel pengaruh Pemberian Penghargaan
Lampiran 3.	Dokumentasi Pengisian Angket
Lampiran 4.	Surat Selesai Melaksanakan Riset
Lampiran 5	Sertifikat TOAFL & TOEFL



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Trasliteration), INIS Fellow 1992

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Sh	ي	Y
ض	DI		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *Kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) Panjang =	A	misalnya	قال	menjadi	qala
Vokal (i) panjang =	I	misalnya	قيل	menjadi	qila
Vokal (u) panjang =	U	misalnya	دون	menjadi	duna

Khusus bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay” perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) =	و-	misalnya	قول	menjadi	qawlun
Diftong (ay) =	ي-	misalnya	جير	menjadi	khayrun

C. Ta’ marbuthah (ة)

Ta’ *marbuthah* ditransliterasikan dengan “t” jika tidak berada di tengah kalimat, tetapi apabila Ta’ *marbuthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditrasliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditrasliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*

D. Kata sandang dan Lafdh al- Jalalah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini :

- a. Al-Imam al-Bukhariy mengatakan ...
- b. Al-Bukhariy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
- c. Masya’ Allah kana wa ma lam yasya’ lam yakun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Fitri Yeni (2024): Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru DI SDN Bintan Timur

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan dan penerimaan insentif terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 responden (guru) yang diambil dari empat SDN yang ada di kecamatan Bintan Timur menggunakan teknik random sampling dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert yang memiliki rentang 1-4. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama Pemberian Penghargaan tentang Penerimaan Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 4,370 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, $n = 48$). Kedua Pemberian Penghargaan tentang Kinerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 2,300 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, $n = 48$). Ketiga Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,382. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian penghargaan tentang penerimaan insentif dan pemberian penghargaan tentang kinerja guru secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap variabel kinerja guru, Sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pemberian Penghargaan, Penerimaan Insentif, Kinerja Guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Fitri Yeni (2024): The Effect of Giving Awards and Receiving Incentives on Teachers' Performances at SDN East Bintan

This research aims to determine the effect of giving awards and receiving incentives on teachers' performances. The research employs a quantitative method. The population in this study consisted of 46 respondents (teachers) taken from four elementary schools in the East Bintan sub-district using a random sampling technique with the Slovin formula. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale ranging from 1-4. The data analysis technique uses multiple linear regression analyses. The results of this research show that, firstly, giving awards regarding receiving incentives has a significant influence on teachers' performances by producing a calculated t of 4.370 and a t table value of 1.679 (5% significance level, $n = 48$). Second, giving awards for teachers' performances has a significant influence on teachers' performances by producing a t count of 2,300 and a t table value of 1,679 (5% significance level, $n = 48$). Third, the R square value is known to be 0.382. This indicates that the variable of giving awards, which pertains to receiving incentives and awarding teachers' performances overall, influences the teachers' performances variable by 38.2%, while other variables not explored in this research influence the remaining 61.8%.

Keywords: giving awards, receiving incentives, and teachers' performances.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

فطري ييني، (2024): تأثير عطاء المكافأة وقبول الحافز في نوعية عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية بينتان الشرقية

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير عطاء المكافأة وقبول الحافز

في نوعية عمل المدرس. منهجية البحث المستخدمة منهجية كمية. وعدد مجتمع البحث ستة وأربعون مستجيباً (مدرسا) حيث أخذت الباحثة المجتمع من أربعة المدارس التي تكون في والية بينتان الشرقية. وأسلوب تعيين العينة عشوائية على رمز سلوفين. وأسلوب جمع البيانات استبانة على مقياس ليكرت حيث فيها فسخة من واحد حتى أربع. وأسلوب تحليل البيانات تحليل إحصائي خطي متعدد. ومن نتائج البحث ما يأتي: الأول أن عطاء المكافأة وقبول الحافز تؤثر ههما في نوعية

عمل المدرس حيث أن $t_{hitung} : 4,370$ و $t_{tabel} : 1,679$ ، والدرجة الهامة 5%

n:48. والثاني أن عطاء المكافأة تؤثر تأثيرا ههما في نوعية عمل

المدرس حيث أن $t_{hitung} : 2,300$ و $t_{tabel} : 1,679$ والدرجة الهامة 5% n:48.

والثالث أن نتيجة R Square : 0,382. فهذه النتيجة دلت على أن متغير عطاء المكافأة عن قبول

الحافز وعطاء المكافأة عن نوعية عمل المدرس تؤثر

في نوعية عمل المدرس بمدى ثمانية وثلاثين بشولة إثنين في المائة، والباقي أثرته متغيرات

أخرى غير مكتوب في هذا البحث بمدى واحد

وستون بشولة ثمانية في المائة.

الكلمات الرئيسية: عطاء المكافأة، قبول الحافز، نوعية عمل المدرس

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan tujuan pendidikan, termasuk guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Guru, terlepas dari faktor lain, memiliki peran yang sangat penting. Ahmad Tafsir menyatakan bahwa guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik psikomotorik, kognitif, maupun afektif.

Pendidikan sejatinya adalah upaya untuk meningkatkan dan mewujudkan kualitas hidup masyarakat. Dengan demikian, sekolah, sebagai institusi pendidikan formal, memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003, "tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia,

Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan pendidikan dan menjalankan tugas dan perannya dengan baik di sekolah, ada dua faktor: faktor internal (dorongan untuk bekerja, profesional, dan sosial) dan faktor eksternal (penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan antar guru sejawat, dan lainnya). Semua keterampilan dasar ini sangat penting bagi guru dan pengajar, terutama bagi lembaga pendidikan yang telah dipercayai oleh masyarakat untuk mendidik dan mengajarkan anak-anaknya.

Untuk memastikan proses pembelajaran berhasil, guru yang sukses dapat meningkatkan semangat dan motivasi siswa. Pernyataan di atas sesuai dengan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan. Salah satu dari banyak variabel yang dapat mempengaruhi seberapa baik seorang guru bekerja adalah dengan memberikan insentif. Pemerintah dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan insentif kepada mereka. Insentif ini dapat berupa insentif material atau nonmaterial, dan mereka juga dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Insentif ini sangat penting bagi guru karena bertujuan untuk mendorong mereka untuk mengajar dengan kualitas tinggi dan sungguh-sungguh. Penelitian sebelumnya oleh Subki (2018: 1) tentang pengaruh insentif terhadap kinerja guru di SDN Bintan Timur menunjukkan bahwa insentif meningkatkan kinerja guru.

Penelitian oleh Maulana dan Tohari (2019: 122) tentang pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan di SDN Bintan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Timur juga menunjukkan bahwa insentif meningkatkan kinerja guru. menengah. insentif terhadap kinerja guru dan karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017: 172) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kinerja guru dan pemberian insentif. Menurut penelitian tersebut, kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan bagian penting dari keberhasilan pembelajaran. Untuk meningkatkan kinerja guru dalam penelitian ini adalah guru SDN, pemerintah berusaha memberikan insentif kepada guru untuk memenuhi kebutuhan mereka. Insentif ini mendorong guru untuk melakukan lebih banyak untuk meningkatkan kinerja mereka.

“Lattery Incentive means that which incites or a tendency to incite action,” kata G. R. Terry dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016: 234). Sesuatu yang mendorong orang untuk bekerja adalah insentif. Namun, menurut Cascio (1995:21) insentif adalah variasi penghargaan yang diberikan kepada individu pada kelompok yang mengakui perbedaan dalam mencapai hasil. Mereka dirancang untuk mendorong atau mendorong lebih banyak upaya karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Insentif, menurut Mutiara S. Panggabean (2004:77), "merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada guru karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan." Dengan asumsi bahwa dana dapat digunakan untuk mendorong guru untuk melakukan lebih banyak upaya, orang yang lebih produktif akan lebih senang menerima pembayaran yang didasarkan pada hasil kerja mereka. Salah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan adalah insentif. ke guru sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. Dengan kata lain, insentif adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk mendorong guru untuk rajin dan mencapai hasil yang lebih baik, yang pada gilirannya menghasilkan efektifitas kerja guru. Menurut Sarwoto (1988: 156-159), ada dua jenis insentif yang dapat diberikan kepada karyawan: (1) Insentif material seperti bonus, komisi, dividen, dan kompensasi. (2) Insentif nonmaterial seperti gelar resmi, piagam penghargaan, pujian lisan dan tulisan, penghargaan, promosi, hak untuk memakai atribut jabatan, perlengkapan khusus di tempat kerja, dan hak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi sebagai tambahan kepada uang yang disengaja diberikan oleh lembaga pemerintah kepada guru untuk meningkatkan semangat mereka untuk bekerja.

Karena guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas hasil pendidikan yang rendah, setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus berfokus pada peningkatan kinerja guru. Guru harus memiliki kinerja yang mampu memenuhi dan memenuhi harapan semua orang, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak-anak mereka. Menurut Mustika dan Utomo (2013: 2), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru dalam melakukan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan pendidikan dan menjalankan tugas dan perannya dengan baik di sekolah, ada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari dorongan untuk bekerja, keprihatinan sosial, dan dorongan sosial. eksternal, seperti penghargaan atas pekerjaan, peluang untuk maju, hubungan antar guru sejawat, pelatihan, dan kelompok diskusi. Semua keterampilan dasar ini sangat penting bagi guru dan pengajar, terutama bagi lembaga pendidikan yang telah dipercayai oleh masyarakat untuk mendidik dan mengajarkan anak-anaknya.

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melakukan semua tanggung jawabnya, mulai dari pembuatan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, pengayaan, dan pengayaan, dikenal sebagai kinerja guru. Kinerja guru dapat diprediksi adalah baik apabila mereka mampu dan menguasai bidang studi yang mereka ajarkan serta mampu menyiapkan administrasi penunjang pembelajaran. Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan untuk melakukannya sebagai seorang guru.

Karena tingkat penguasaan kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru, kinerja guru harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal. Guru adalah sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di dunia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan. Namun, seperti yang terjadi di SDN Bintan Timur Kabupaten Bintan, guru harus memenuhi standar proses pembelajaran yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang mencakup standar isi, standar proses, dan standar kualitas.

Akan tetapi walaupun pelayanan Pemberian Penghargaan dan Pemberian Insentif terhadap guru sudah terlihat baik, kinerja guru masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang meminta bantuan orang lain dalam menggunakan teknologi saat pembelajaran.
2. Masih ada guru yang tidak kreatif.
3. Masih ada guru yang keluar masuk kelas saat jam pelajaran berlangsung.
4. Masih ada guru yang tidak mengembangkan perangkat pembelajaran.
5. Masih ada guru yang terlambat dalam mengumpulkan nilai siswa.
6. Masih ada sebagian guru yang menggunakan metode ceramah mulai dari awal pembelajaran sampai akhir pembelajaran.
7. Beberapa orang guru tidak memberikan evaluasi setelah memberikan tugas kepada siswa.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru di SDN Bintan Timur
2. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru di SDN Bintang Timur ?

3. Apakah pemberian penghargaan dan penerimaan insentif berpengaruh terhadap guru di SDN Bintang Timur?
4. Sejauhmana pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur?
5. Sejauhmana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur?
6. Sejauhmana pengaruh pemberian penghargaan dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur?

C. Pembatasan Masalah

Dari pengidentifikasian masalah-masalah di atas, penulis merasa perlu membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini menyangkut masalah Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru. Hal ini dilakukan mengingat keterbatasan kemampuan penulis sendiri untuk meneliti semua permasalahan di atas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat penulis rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pemberian penghargaan terhadap Kinerja guru di SDN Bintang Timur?
2. Bagaimanakah pengaruh penerimaan Insentif guru terhadap



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja guru diSDN Bintang Timur?

3. Bagaimanakah pengaruh Pemberian Penghargaan dan penerimaan insentif guru secara Simultan terhadap Kinerja guru di SDN Bintang Timur?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, dapat peneliti sampaikan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberian penghargaan terhadap Kinerja guru di SDN Bintang Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif guru terhadap Kinerja guru di SDN Bintang Timur
3. Untuk mengetahui Pengaruh pemberian penghargaan dan pemberian insentif guru secara Simultan terhadap Kinerja guru di SDN Bintang Timur

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Pengaruh pemberian penghargaan dan penerimaan insentif terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur.
2. Dapat memberikan pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur
3. Dapat memberikan pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur
4. Dapat memberikan pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G. Sistematikan penulisan tesis

Penulisan tesis ini disusun dalam suatu sistematika mengikuti panduan yang terdiri dari 5 (lima) bab yang merupakan suatu rangkaian yang saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, antara lain sebagai berikut.

BAB I : merupakan Bab Pendahuluan, yang berisikan tentang uraian penulisan yang dibuat yang meliputi : Latar Belakang, Permasalahan penelitian, pertanyaan penelitian, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Batasan penelitian.

BAB II : merupakan Bab yang berisikan Tinjauan Pustaka, yang mengurai tentang Pengertian Pemberian Penghargaan, penerimaan insentif dan kinerja guru.

Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Pengembangan hipotesis, Model penelitian

BAB III : merupakan Bab yang berisikan tentang metode penelitian terkait judul dan rumusan masalah yang akan diuraikan penulis, yaitu mengenai : Jenis

Penelitian dan rancangan penelitian, Obyek Penelitian. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling. Jenis data, Metode Pengumpulan Data. Skala Pengukuran. Definisi Operasional Variabel. Uji Intrument Penelitian. Metode Analisis Data.

BAB IV : merupakan Bab yang berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari. Analisis Deskripsi Responden, Analisis Deskriptif Statistik, Analisis Hasil Uji Instrument atau Hasil Uji Asumsi Klasik, Analisis Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.

BAB V : merupakan bab penutup yang berisikan tentang hasil Kesimpulan, Saran dan keterbatasan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Konsep Teoretis

1. Konsep dan Teori Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi yang terlihat dan telah dicapai oleh seseorang, yang disebut performa dalam bahasa Indonesia. Kinerja didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.¹ Menurut Robbins & Coulter, dapat didefinisikan sebagai gambaran kualitas dan kuantitas dari apa yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka². Kinerja, menurut Hersey, Blancard, dan Jhonson, adalah upaya untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab yang diberikan oleh profesi kita.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson juga berpendapat bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan karyawan saat bekerja. Maksudnya, kinerja lebih berdampak pada kemampuan dan keterampilan karyawan.³

Menurut Mangkunegara dalam buku Noermijati, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.⁴

Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kerja Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau unjuk kerja, yang dihasilkan dari proses yang dilakukan manusia, dan merupakan bentuk perilaku seseorang atau organisasi yang berorientasi pada prestasi,

¹ Imron, Aspek Spiritualitas dalam Kinerja, (Magelang: UNIMMA PRESS, 2018), h. 23

² Rivai, V. d. (2012). Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Jakarta: SD IT Esa Unggul.

³ Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T, Matteson, Organizational Behavior & Management, (New York: McGraw-Hill, 2-14), h. 141

⁴ Noermijati, Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional, (Malang: UB Press, 2013), h. 40

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurut kependidikan.⁵

Guru biasanya mengajar anak usia dini di sekolah atau madrasah, serta di sekolah formal, dasar, dan menengah.⁶ Dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru dianggap sebagai tenaga profesional, yang berarti bahwa hanya mereka yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik dapat menerima pekerjaan sebagai guru.

Pengertian guru juga dijelaskan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 pada poin 6 dijelaskan bahwa kata guru sama dengan pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor dan sebutan lain yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Clewes menyatakan bahwa “the lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance” yang memiliki makna bahwa performa dosen atau guru merupakan faktor penting dengan siswa sebagai evaluator utama dari kinerja guru⁷

Kinerja guru merupakan kemampuan serta keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajarannya.⁸ Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang terefleksi dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam pembelajaran.⁹

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam merencanakan, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan menilai proses belajar

⁵ Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta, Tahun 200), h. 20

⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamtenggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 1

⁷ D. Clewes, *A Student-Centred Conceptual Model of Service Quality in Higher Education*, (Quality in Higher Education, 2003), h. 69

⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 23

⁹ Hamzah B. Uno & Lamtenggo, *Op., Cit*, h. 86

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengajar serta keberhasilannya.

Aspek Kinerja Guru

Kesuksesan guru dapat dilihat dari standar yang telah dicapai secara keseluruhan. Ada berbagai cara untuk mengukur kinerja, seperti: 1) mengukur volume atau kuantitas, 2) ukuran kualitas ditandai dengan prestasi siswa sebagai indikator kualitas pembelajaran, dan 3) ukuran kerja didasarkan pada karakteristik pribadi atau perilaku guru.

Berbicara tentang kinerja guru, ada beberapa faktor yang sangat kompleks yang menunjukkan apakah pembinaan atau pengembangan profesionalisme dalam pekerjaan berhasil atau gagal, terlepas dari kualitas kinerja yang diberikan:

1. Melakukan pekerjaan yang baik
2. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku warga negaranya, seperti keterlibatannya dalam organisasi, dan
3. perilaku negatif yang dapat menyebabkan gangguan yang berdampak pada tujuan organisasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

1. Kompetensi guru

Kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik adalah guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya sebagai profesional.

2. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah

Peran kepala sekolah atau madrasah yang disingkat merupakan faktor penting dalam keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

EMASLIM: Pendidik, Manajer, Manajer, Pengawas, Pemimpin, Inovator, dan Motivator.

3. Motivasi kerja guru

Dianggap sebagai penguat alasan, daya batin, dan dorongan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi memberikan kekuatan dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku sehingga setiap orang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

4. Kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah

Sesuai dengan pendapat Sion, Rohanah, dan Kempa, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial pimpinan dan kinerja guru, faktor ini merupakan faktor luar yang mempengaruhi kinerja guru.¹⁰

Beberapa faktor kinerja guru yang disebutkan di atas termasuk kompetensi guru, aspirasi kepala sekolah atau madrasah, motivasi kerja, dan kompetensi manajerial.

seperti kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan perannya sebagai manajer, sehingga diharapkan kepala madrasah dapat memaksimalkan peran manajernya kemampuan manajerial kepala madrasah sehingga kinerja guru akan efektif dan meningkat.

d. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja biasanya digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ivancevich, ada sejumlah ukuran kinerja, antara lain:

1. Kuantitas kerja mengacu pada jumlah kerja yang harus diselesaikan
2. Kualitas kerja mengacu pada ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan mengacu pada elemen yang terkait dengan tanggung jawab; dan
4. Kualitas Personal mengacu pada penampilan, kepribadian,

¹⁰ Werang, Basilus Wedan, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke*, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10.No. 3 September 2012.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sikap, dan kepemimpinan.

5. Kerjasama, yang berarti kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.
6. Dapat dipercaya, yang berarti memiliki kesadaran akan keakuratan dan mempertahankan standar kedisiplinan dan kejujuran.
7. Program untuk membantu orang bekerja secara mandiri dan memenuhi tanggung jawab mereka sendiri¹¹

Menurut Zami dan Busro terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan antara lain :

1. Kompensasi, yang mengacu pada jumlah dan jenis keterampilan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka;
2. Penempatan kerja yang tepat, yang mengacu pada kinerja dan posisinya sebagai karyawan;
3. Promosi jabatan, yang mengacu pada jenjang karir karyawan; dan
4. Pelatihan kerja, yang mengacu pada pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan kepada karyawan.

Lebih spesifik lagi yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu memiliki beberapa elemen yang berkaitan dengan melakukan tugas pendidiknya. Ini adalah beberapa indikator kinerja guru:

1). Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran mencakup penjelasan tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana kegiatan belajar peserta didik akan dilakukan, serta hasil akhir. Selanjutnya, guru memiliki kemampuan untuk membuat RPP yang akan digunakan selama proses pembelajaran untuk membuat desain pembelajaran yang bermakna.

¹¹ Ivancevich, *Op., Cit.* h. 143

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata, guru hanya diminta untuk merancang program pembelajaran semesteran dan singkat. Komponen program semesteran dan singkat terdiri dari:

- a. Tujuan dan kompetensi sesuai dengan kurikulum
 - b. Materi yang diajarkan disesuaikan dengan yang diajarkan
 - c. Metode alternatif yang digunakan
 - d. Media dan sumber belajar yang digunakan
 - e. Pengembangan silabus
 - f. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
 - g. Evaluasi pembelajaran h) Alokasi waktu yang tersedia
 - h. Satuan pendidikan, kelas, semester dan topic pembahasan¹²
- 1) Pelaksanaan pembelajaran
 - a. Memulai pendidikan
 - b. Membangun kompetensi dan sifat
 - c. Manajemen kelas
 - d. Penggunaan sumber pendidikan dan media
 - e. Penerapan pendekatan pembelajaran
 - f. Evaluasi/penilaian pembelajaran¹³
 - 2). Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran

Untuk melakukan evaluasi kegiatan, guru harus memiliki kemampuan dalam menentukan metode dan teknik evaluasi, membuat instrumen evaluasi, dan mengolah dan menggunakan hasil evaluasi¹⁴.

Kinerja adalah hasil yang ditunjukkan seseorang setelah mereka menyelesaikan tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi.

¹² Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), h. 50

¹³ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)

¹⁴ Rusman, *Op.,Cit*, h. 78

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Bangun (2012), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan. pekerjaan (persyaratan pekerjaan). Kinerja adalah proses menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja produktif didefinisikan sebagai tingkat prestasi yang menunjukkan tingkat hasil guna yang tinggi.

"Ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis", kata Muchdarsyah Sinun-gan (2007). Menurut Hadiri Nawawi (2008), kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial. Setiap karyawan harus dievaluasi atas hasil kerjanya setelah menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan standar karyawan atau jabatan.

Sebaliknya, Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebaliknya, Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supardi (2014: 54), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas siswa di bawah bimbingan mereka dengan meningkatkan prestasi belajar mereka.

Oleh karena itu, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan tanggung jawabnya di madrasah serta tindakan yang dilakukan oleh guru selama aktivitas pembelajaran. Guru yang berpengalaman dan profesional dalam menerapkan kurikulum melakukan hal-hal berikut: mendesain program pembelajaran, menerapkan pelatihan, dan menilai hasil belajar peserta didik, menurut Supardi (2014), mengutip Basyirudin dan Umar, (2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Menurut A. Tabrani Rusyan et al. (2000:17), untuk menentukan keberhasilan kinerja guru yang disebutkan di atas, diperlukan berbagai faktor pendukung, yang meliputi:

1. Motivasi Kinerja Guru: Guru harus mendapat dorongan sendiri untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Namun, dorongan dari sumber lain, seperti kepala sekolah, juga dapat mendorong guru untuk bekerja dengan baik.
2. Etos Kinerja Guru: Guru memiliki etos yang lebih kuat untuk berhasil dalam melaksanakan tugas belajar dibandingkan dengan guru yang tidak didukung oleh etos kinerja. Guru harus membuat standar kerja berikut:
 - a) Pergeseran waktu yang menyebabkan kehidupan manusia berubah dan berkembang.
 - b) Lingkungan yang terbuka untuk kreativitas, dan
 - c) Perubahan lingkungan, terutama karena teknologi
3. Lingkungan Kinerja Guru: Lingkungan kerja yang dapat membantu guru melakukan pekerjaan mereka dengan baik termasuk:
 - a) Lingkungan sosial-psikologis, yaitu lingkungan yang serasi dan harmonis antara guru, kepala sekolah, dan staf TI, dapat membantu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guruberhasil.

b) Lingkungan fisik ruang kinerja guru harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- (1) ruangan bersih,
- (2) ruangan khusus untuk kerja,
- (3) peralatan dan perabotan tertata dengan baik,
- (4) pencahayaan yang baik,
- (5) meja kerja yang cukup,
- (6) sirkulasi udara yang baik, dan
- (7) tidakterlalubising.

2. Konsep dan Teori Pemberian Penghargaan

a. Pengertian Pemberian Penghargaan

Penghargaan selalu diberikan untuk mendorong orang lain. Ini adalah contoh bagaimana seorang ibu memberikan penghargaan kepada anaknya atau seorang guru memberikan penghargaan kepada siswanya. Pada dasarnya, penghargaan dimaksudkan untuk mendorong si anak atau peserta didik untuk mencapai prestasi yang telah mereka capai. Selain itu, sebuah lembaga atau organisasi harus memberikan penghargaan kepada anggota yang telah bergabung dengannya sebagai cara untuk mengucapkan terima kasih atas pencapaian mereka. Penghargaan dapat berupa berbagai penghargaan, hadiah, dan sebagainya.

Penghargaan, menurut Nawawi, adalah upaya untuk menciptakan perasaan diterima (diakui) di tempat kerja, yang menyentuh aspek kompensasi serta aspek hubungan antara karyawan satu sama lain.¹⁵

¹⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada Uuniversity Press, 2005), 319. Dikutip oleh Muhammad Yasir Musa dalam skripsinya "Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Ramadana Salatiga", 2017. Diakses pada tanggal 2 februari 2021 melalui <http://e->

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Hasibuan penghargaan adalah semua pendapatan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁶

Sedangkan selain itu, mereka mengatakan bahwa sistem penghargaan yang efektif dapat memastikan bahwa anggota organisasi puas, yang memungkinkan organisasi mengumpulkan, mempertahankan, dan mempekerjakan banyak orang dengan berbagai sikap dan perilaku yang bekerja untuk kepentingan organisasi.¹⁷

Menurut Hasibuan, penghargaan itu sendiri adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik, jadi dalam bentuk penelitian ini, penghargaan diartikan sebagai hadiah yang diberikan kepada guru yang telah melakukan pekerjaan yang luar biasa di sekolah.

b. Jenis-jenis Penghargaan di Dunia Kerja

Sangat umum bahwa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga lebih penting daripada memberikan penghargaan atau reward.

Beberapa ahli menyebutkan jenis penghargaan terbagi menjadi dua yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

a) Penghargaan Intrinsik

Menurut Matteson adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari otonomi dan pertumbuhan pribadi, penyelesaian (completion), dan pencapaian (achievement).

1. Penyelesaian adalah kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu tugas atau proyek; beberapa orang membutuhkan untuk menyelesaikannya, dan efek dari menyelesaikannya merupakan bentuk reward pada diri sendiri.

¹⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h.54

¹⁷ Segian. Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 53

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pencapaian adalah reward yang berasal dari diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang mencapai tujuan yang sulit.
3. Otonomi: Beberapa orang menginginkan pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan dan bekerja sendiri tanpa diawasi secara ketat. Kebebasan dapat menyebabkan perasaan otonomi.
4. Pertumbuhan pribadi: pertumbuhan pribadi adalah pengalaman yang unik bagi setiap orang. Orang yang mengalami jenis pertumbuhan ini dapat merasakan kemajuan dirinya dan melihat bagaimana kemampuannya berkembang. Mengembangkan kemampuan memungkinkan seseorang untuk memaksimalkan atau memenuhi potensi keterampilan mereka. seperti orang sering merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka jika mereka tidak didorong untuk berkembang.¹⁸

b) Penghargaan Ektrinsik

Matteson berpendapat bahwa penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang berasal dari luar diri seseorang. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial, seperti gaji dan upah, tunjangan, bonus, dan insentif, serta penghargaan non finansial, seperti penghargaan interpersonal dan promosi.¹⁹

Kedua penghargaan ini, dalam praktiknya, dimaksudkan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang telah melakukan tugas dengan baik. Bisnis dapat memberikan

¹⁸ Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006) , dalam, Ratu Sania, *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*, 2012. Diakses pada tanggal 13 November 2019 . <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20321155-S-Ratu%20Sania.pdf>

¹⁹ Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), dalam, Silfia Febrianti, dkk, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)", *Jurnal Administrasi Bisnis* 12, no.1 (2014): 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghargaan kepada karyawannya dengan berbagai cara. Di bidang pendidikan dan perpustakaan, penghargaan dapat berupa gaji atau upah, asuransi, fasilitas istimewa, bonus atau intensif, promosi, dan lainnya.

c. Tujuan Pemberian Penghargaan di Dunia Kerja

Setiap penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok individu memiliki tujuan, baik tujuan umum maupun khusus. Ada beberapa ahli mengemukakan tujuan pemberian penghargaan di dalam dunia kerja, yaitu sebagai berikut:

Adapun tujuan pemberian reward yang utama adalah:

a) Menarik

Penghargaan harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

b) Mempertahankan (Menjaga)

Penghargaan juga bertujuan untuk menjaga pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem penghargaan yang efektif dan menarik dapat mengurangi jumlah pegawai yang keluar.

C) Memotivasi (Motivate)

Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi²⁰

Menurut Indriyo Gitosudarmo, tujuan pemberian penghargaan dan penghargaan adalah sebagai berikut: pertama, memotivasi anggota organisasi, yaitu sistem penghargaan yang dirancang oleh organisasi harus dapat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dengan baik. Kedua, membuat karyawan yang ada kerasan, yaitu sistem penghargaan ditujukan untuk membuat karyawan yang sudah ada, terutama yang berkualitas tinggi, merasa nyaman bekerja di tempat kerja mereka. Namun, yang ketiga adalah untuk menarik orang-orang

²⁰ Gibson, et al., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1997).



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berkualitas, yang merupakan salah satu daya tarik untuk masuk atau Organisasi ini menciptakan dan menerapkan sistem penghargaan untuk anggota organisasi.²¹

Menurut Rivai, beberapa tujuan perusahaan yang diberikannya kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
Reward yang cukup besar sangat penting untuk menarik kandidat. Karena para pengusaha bersaing untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan, tingkat pembayaran harus disesuaikan dengan penawaran dan permintaan di pasar kerja.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
Jika kompensasi tidak kompetitif, karyawan dapat keluar, menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang lebih tinggi.
- c. Menjamin keadilan
Untuk mencapai keadilan internal dan eksternal, pemberian kompensasi selalu berusaha untuk memastikan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan jumlah yang sama. Di sisi lain, keadilan eksternal berarti bahwa pembayaran pekerja harus dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pembayaran harus mendorong perilaku yang diinginkan dan mendorong perilaku yang lebih baik di masa depan. Ini dapat dilakukan dengan merancang reward yang efektif dan menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.
- e. Mengendalikan biaya
Tanpa sistem gaji yang efektif, pekerja mungkin dibayar lebih rendah atau lebih rendah daripada yang diharapkan.
- f. Mengikuti aturan hukum

²¹ Indriyo Gitosudarmo, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hal. 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaji dan upah yang baik memperhitungkan elemen hukum yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan karyawan harus mudah memahami sistem manajemen reward.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian harus dirancang untuk dikelola dengan efisien dan mengoptimalkan sistem informasi SDM. Namun, tujuan ini harus diprioritaskan dibandingkan dengan tujuan lain.²²

Dari semua penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan memberikan penghargaan atau penghargaan adalah salah satu elemen utama yang dapat memotivasi seseorang atau kelompok untuk menjadi seorang pekerja profesional.

3. Konsep dan Teori Pemberian Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah organisasi atau lembaga kepada karyawannya dengan tujuan mendorong mereka untuk menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Insentif biasanya diberikan secara bertahap atau permanen. Insentif, menurut Djamroni (2017: 47), didefinisikan sebagai pembayaran yang berbeda untuk prestasi yang berbeda.

Insentif dimaksudkan untuk mendorong guru untuk memaksimalkan kemampuan mereka, yang berarti pendapatan tambahan selain gaji atau upah yang telah ditentukan. Untuk memenuhi kebutuhan guru dan keluarga mereka, insentif dapat dirancang sebagai balas jasa yang memadai bagi guru yang prestasinya melampaui standar.

²² Rivai, Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), dalam, Benedictus Ricky Gumawang Jati, Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi, 2017. Diakses pada 13 November 2019. <http://digilib.unila.ac.id/27060/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja guru berhubungan erat dengan insentif karena kinerja guru merupakan prestasi atau unjuk kerja dari melakukan tugasnya. Guru akan sangat memengaruhi pendidikan. Guru adalah ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa dan murid-murid dengan latar belakang pendidikan dan karakter yang beragam. Dalam bukunya yang berjudul *Desain Pendidikan Pembelajaran Agama Islam*, Mukhtar menyatakan bahwa kinerja guru mencakup semua tindakan yang dilakukan oleh pendidik, mengajar, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan (Muhktar, *Desain Pendidikan Pembelajaran Agama Islam* (Jakarta, Misaka Galiza, 2003) h. 84)²³

Mengemukakan, Veitzhal Rivai (2009) menyatakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan pekerjaan dan grainsharing, dan dianggap sebagai pembiayaan unik bagi karyawan karena meningkatkan produktivitas atau mengurangi biaya. Menurut H. Hadari Nawawi (2008), insentif adalah “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap”. Sementara Hendri Simamora (2007) mengatakan bahwa insentif adalah “Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Tujuan utama Insentif, menurut Veitzhal Riva'i (2009), adalah untuk memberi karyawan tanggung jawab dan motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitashasilkerjamereka. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2001) dalam Herman (2011), insentif adalah salah satu metode pengembangan karyawan. Menurut Sondang P. Siagian (2002), insentif terdiri dari:

1. Pekerjaan bagian Pekerjaan bagian adalah metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil

²³ Muhktar, *Desain Pendidikan Pembelajaran Islam*, (Jakarta Misaka Galiza, 2003) h.84

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan karyawan yang diwakilidalamjumlahunitproduksi.

2. Bonus Bonus adalah bonus yang diberikan kepada pegawai yang mampu mencapai tingkat produk baku yang lebih tinggi.
3. Komisi Komisi adalah bonus yang diberikan kepada tenaga penjualan yang berhasil menyelesaikan tugas.
4. Insentif untuk Eksekutif: Insentif ini adalah jenis insentif yang diberikan kepada karyawan, terutama manajer atau pegawai yang memiliki posisi penting di perusahaan. Insentif ini seperti membayar cicilan rumah, mobil, atau biaya sekolah anak.
5. Kurva kematangan diberikan kepada tenaga kerja yang, karena masa kerja, golongan pangkat, dan gaji mereka tidak dapat mencapai pangkat dan gaji yang lebih tinggi lagi. Misalnya, tenaga kerja yang melakukan lebih banyak tugas mengajar atau melakukan penelitian ilmiah adalah salah satu contohnya.
6. Rencana Insentif Kelompok: Dalam banyak organisasi, kesuksesan individu bukanlah kunci keberhasilan organisasi; itu adalah keberhasilan tim yang bekerja sama.

Menurut Sutrisno (2011), tiga tujuan insentif adalah sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dipertahankan
- d. Karyawan bermutu akan didapat
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan

Tujuan dari memberikan insentif adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap yang setia kepada perusahaan;
2. Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan untuk mengurangi absensi dan perputaran tenaga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja; dan

3. Produksi perusahaan meningkat, yang berarti jumlah produk per satuan waktu dan penjualan meningkat. Indikator insentif terbagi menjadi dua kategori, menurut Sarwoto (2010: 156):

Insentif Material

1. Insentif Finansial

- a. Bonus sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian ini biasanya diberikan secara eksklusif kepada karyawan yang memiliki hak untuk menerimanya, dan diberikan sekali saja tanpa ikatan dimasa mendatang.
- b. Komisi adalah bonus seperti bonus yang diberikan kepada bagian penjualan untuk jumlah penjualan yang baik. Ini biasanya diberikan kepada bagian penjualan dan diberikan kepada karyawannya.
- c. Salah satu jenis insentif tertua adalah keuntungan saham. Sebagian dari laba bersih disetorkan ke dalam dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setia peserta sebagai bagian dari sistem pembayarannya.
- d. Kompensai program balas jasa yang mencakup pembayaran yang dilakukandikemudianhari.

2. Insentif jaminan sosial:

Insentif ini biasanya diberikan secara kolektif, tidak kompetitif, dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara bersamaan.konsisten dan otomatis. Contohnya adalah sebagai berikut: a) Rumah dinas b) Pengobatan gratis c) Langganan surat kabar gratis d) Biaya pindah e) Cuti sakit yang tetap dibayar e) Tugas belajar untuk meningkatkan pengetahuan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif Menurut Suwatno dan Donni (2011), ada dua faktor yang mempengaruhi besarnya insentif, yaitu:

1. jabatan atau kedudukan; seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di suatu perusahaan secara otomatis memiliki lebih banyak tanggung jawab dan ruang lingkup kerja dan berdampak lebih besar atau signifikan pada roda kegiatan atau usaha perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkannya.
2. Prestasi Kerja: Organisasi akan memberikan insentif yang lebih baik dan lebih banyak kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol akan lebih bersemangat dan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tugas mereka agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

Indikator Pemberian Insentif

Sebuah organisasi harus menentukan metrik yang akan digunakan sebagai pertimbangan atau ukuran dasar untuk memberikan insentif kepada guru. Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, faktor yang dipertimbangkan untuk memberikan insentif termasuk:

- a. Kinerja.

Dengan cara ini, sistem insentif langsung mengaitkan jumlah insentif dengan kinerja karyawan, yang berarti



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah insentif tergantung pada jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan selama waktu kerja mereka.

b. Lama Kerja

Besar insentif dihitung berdasarkan jumlah jam, hari, minggu, atau bulan yang dihabiskan oleh karyawan.

c. Senioritas.

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan dalam suatu organisasi; dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan sangat setia pada perusahaan mereka.

d. Kebutuhan.

Cara ini menunjukkan bahwa tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan menentukan insentif mereka. Dengan kata lain, insentif harus diberikan hanya jika dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, bukan berlebihan.

e. Keadilan dan Kelayakan.

1. Keadilan

Sistem insentif tidak harus sama rata tanpa pandang bulu; sebaliknya, harus terkait dengan hubungan antara pengorbanan, atau input, dan output. Dengan demikian, insentif yang diharapkan meningkat dengan pengorbanan yang lebih besar. Oleh karena itu, yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk posisi. Input dari posisi ditunjukkan oleh persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang posisi tersebut.

2. Kelayakan.

Selain masalah keadilan pemberian insentif, masalah kelayakan juga perlu dipertimbangkan. Sangat penting

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk membandingkan jumlah insentif dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.

f. Evaluasi Jabatan.

Usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain di perusahaan dikenal sebagai evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan juga mencakup menentukan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan untuk membuat rangking untuk memberikan insentif²⁴.

Usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain di perusahaan dikenal sebagai evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan juga mencakup menentukan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan untuk membuat rangking untuk memberikan insentif.

- a. Pembayaran yang mudah dipahami dan dapat dihitung langsung oleh guru
- b. Penghasilan guru harus langsung meningkatkan output.
- c. Pembayaran harus dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja harus dibuat dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah tidak baik.

²⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Konsep Operasional

Tabel 2.1
Konsep Operasional dan Indikator

Variabel Penelitian	Konsep Operasional	Indikator	Sub Indikator
1	2	3	4
Kinerja Guru (Y)	Kinerja didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja gambaran kualitas dan kuantitas dari apa yang telah dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka	a. Tanggung Jawab dalam melakukan pekerjaan	a. Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik – baiknya
			b. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
		b. Prestasi Kerja yang dicapai	a. Mendapatkan penghargaan dari kepala sek
			b. Keikutsertaan guru dalam pelatihan yang diadakan lembaga pendidikan
		c. Pengembangan diri	a. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
		d. Peluang untuk maju	a. Kesempatan untuk promosi
			b. Keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya
		e. Mendapatkan Gaji/imbalan yang layak	a. Menerima gaji/imbalan yang memadai
			b. Besarnya gaji sesuai standar hidup
		f. Lingkungan kerja	a. Iklim kerja yang kondusif



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			b) Memperoleh ras a aman saat bekerja
Pengaruh Pemberian Penghargaan	bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah organisasi atau lembaga kepada karyawannya dengan tujuan mendorong mereka untuk menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.	a. Keterbukaan (<i>openness</i>)	a)Kemauan menanggapi dengan nsenang hati informasi yang diterima
			b)Menanggapi keluhan dengan memberikan solusi
		b. Empati (<i>empathy</i>)	a) Menanggapi secara jujur
			b) Merasakan perasaan yang sama
		c) Rasa Positi f(<i>positiviness</i>)	a) Memiliki perasaan positif pada lawan bicara
			b) menciptakan komunikasi yan g konduatif
		c) Kesetaraan (<i>equality</i>)	a) Pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai
			b) rasa saling hormat dan saling menghargai
		d) Dukungan 1. kinerja 2. lama Kerja 3. senioritas 4. kebutuhan 5. keadilan dan keluarga 6. evaluasi	a) Tidak mengkritik isi pembicaraa
			b) Kedua belah pihak saling memberikan dukungan terhadap keluhan
Penerimaan Insentif	bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah organisasi atau lembaga kepada karyawannya dengan tujuan mendorong mereka untuk menunjukkan tingkat		c) situasi terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif

	produktivitas yang tinggi. Insentif biasanya diberikan secara bertahap atau permanen	jabatan	
--	--	---------	--

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Penelitian Relevan

Berikut ini peneliti paparkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan maksud untuk menghindari duplikasi yaitu:

- a. pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smp se-kecamatan buay madang kabupaten oku timur
- b. pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan yayasan khairul huda kota serang banten mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja maka digunakan Metode regresi linier sederhana yang dilakukan terhadap 50 orang pendidik dan tenaga kependidikan pada Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten, diperoleh nilai koefisien regresi $Y = 14,497 + 0,534X$. Konstanta (a) bernilai 14,497, menunjukkan nilai konstanta, di mana jika nilai variabel independen = 0, maka peningkatan kinerja (Y) yaitu sebesar 14,497. Koefisien regresi penghargaan (X) sebesar 0,534, menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Y). Maka dari itu, apabila penghargaan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten akan meningkat sebesar 0,534; kedua yaitu tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai $R = 0,767$, ini artinya hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu variabel penghargaan terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 76,7%, ini menunjukan adanya hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R^2 adalah sebesar 0,589, berarti sebesar 58,9% peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh variabel penghargaan, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian yang ini.

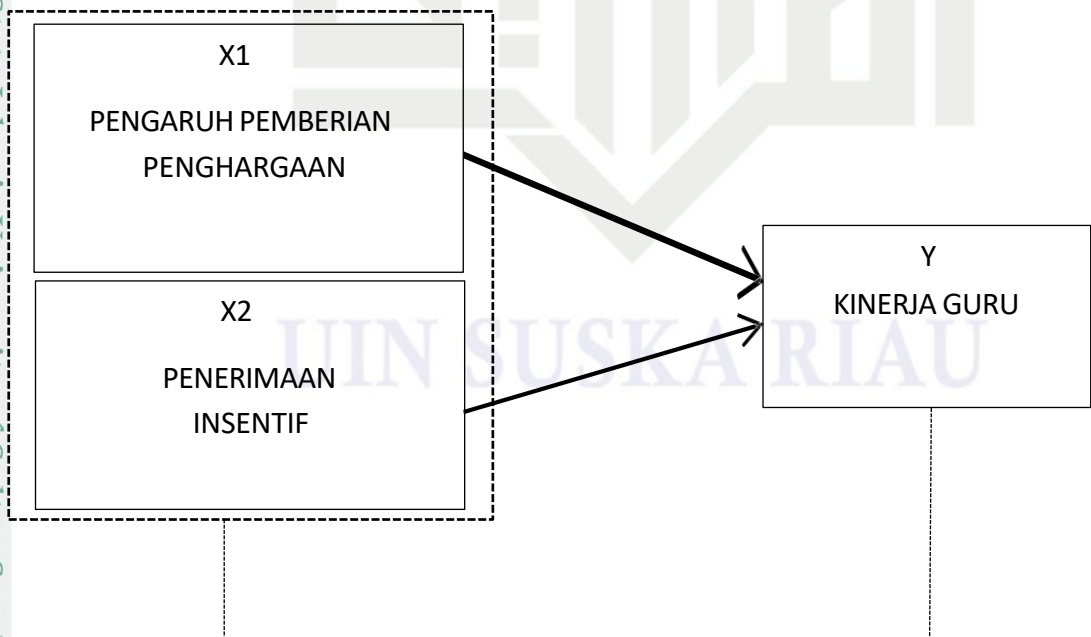
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. pengaruh insentif terhadap kedisiplinan dan kinerja guru
- d. pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer sekolah menengah atas di kota sekayu, musi banyuasin, sumatera Selatan
- e. pengaruh pemberian insentif, kualitas sumberdaya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja *local contact* penyedia data laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten gowa.

Pemberian Penghargaan (X1) dan Kinerja guru (X2) sebagai variable bebas. Pengaruh pemberian Penghargaan dan penerimaan insentif merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Keterkaitan antara Pemberian Penghargaan, Penerimaan Insentif, dan kinerja guru dapat digambarkan dalam kerangka berfikir yang diilustrasikan seperti skema berikut ini:

D. Kerangka Berpikir





Gambar 2.1 Konstelasi Variabel

X1 : Pengaruh pemberian penghargaan

X2 : Penerimaan insentif

Y: Kinerja guru

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dikemukakan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi hipotesis alternative (H_a) dan Hipotesis nol (H_o) sebagai berikut:

Ha1 : Ada pengaruh Pemberian penghargaan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur

Ho1 : Tidak ada pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja kerja guru di SDN Bintang Timur

Ha2 : Ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur

Ho2 : Tidak ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja kerja guru SDN di Bintang Timur

Ha3 : Ada pengaruh pemberian penghargaan dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja guru SDN di Bintang Timur

Ho3 : Tidak ada pengaruh pemberian penghargaan dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mengkaji tentang Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru di SDN Bintang Timur. Dalam penelitian ada 3 variabel yaitu kinerja guru (Y) sebagai variabel dependent (terpengaruh), Pengaruh Pemberian Penghargaan (X1) dan Penerimaan Insentif (X2) sebagai variabel independent (mempengaruhi). Penelitian tentang korelasi produk moment digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat²⁵

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian bertempat di SDN Bintang Timur yakni:

Tabel 3.1 Lokasi Penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	Alamat
1.	SDN 002 Bintang Timur	Jl. Kampung Baru Keke Bintang Timur
2.	SDN 003 Bintang Timur	Jl Trikora Bintang Timur
3	SDN 012 Bintang Timur	Jl. Sei Nam Laut Bintang Timur
4	SDN 013 Bintang Timur	Jl. Sei Datuk Bintang Timur

Jumlah SDN yang ada di Kecamatan Bintang Timur berjumlah 16 SDN. Dipilihnya SDN 002 , SDN 003, SDN 012 dan SDN 013 Bintang Timur sebagai tempat penelitian karena masalah yang diteliti ada di tempat ini dan terjangkau oleh peneliti untuk

²⁵ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan 28 Peneliti Pemula*, Bandung: ALFABETA, 2012), h. 138.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan penelitian dan karena memenuhi karakter sama-sama SD Negeri dan tidak menjurus kepada kriteria khusus seperti tahfidz atau Muhammadiyah dan memiliki strata akreditasi yang berbeda. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2024 – April 2024.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru di SDN Bintang Timur berjumlah 85 orang. Objek penelitian ini adalah pengaruh pemberian penghargaan dan penerimaan insentif terhadap guru di SDN Bintang Timur.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁶ Jadi, populasi merupakan keseluruhan obyek maupun subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SDN Bintang Timur berjumlah 85 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi
Penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SDN 002 Bintang Timur	24 Orang

²⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2017). h. 117.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SDN 003 Bintang Timur	36 Orang
SDN 012 Bintang Timur	9 Orang
SDN 013 Bintang Timur	16 Orang
Jumlah	85 Orang

Menurut Suharsimi Arikunto, bila subjek dari populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi jika subjeknya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat diambil sample antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.²⁷ Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.²⁸ Sampel diambil dengan metode random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan metode acak tanpa memperhatikan strata atau kriteria yang ada. Maka dari itu peneliti mengambil jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin:

Keterangan

n : sampel

N : populasi

E : perkiraan tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85 (10\%)^2}$$

$$n = 85$$

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 112

²⁸ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Op.Cit.h, 56

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$1 + 85 (0,10)^2$$

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0,01)}$$

$$n = \frac{85}{1 + 0,85}$$

$$n = \frac{85}{1,85}$$

$$n = 45,9459 \text{ (dibulatkan menjadi 46)}$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 46 responden. Jadi sampel yang akan dipilih oleh penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 46 orang guru di SDN Bintang Timur yang dibagi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah sampel penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SDN 002 Bintang Timur	
SDN 003 Bintang Timur	
SDN 012 Bintang Timur	
SDN 013 Bintang Timur	
Jumlah	

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diisi.²⁹ Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabanya tidak langsung diperoleh.³⁰

mengetahui data tentang pemberian Penghargaan dan tentang penerimaan insentif terhadap kinerja guru dengan memberikan beberapa pernyataan untuk mengukur pemberian penghargaan dan penerimaan insentif terhadap kinerja guru dengan indikator yang sudah ditetapkan, sedangkan subyek/responden yang ingin diteliti adalah guru. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.³¹

Kuesioner atau angket yang dikirim adalah jenis angket tertutup, yang berarti responden diminta untuk memberikan satu jawaban yang sesuai dengan tanda checklist (✓).³²

Angket ini menggunakan data interval dari skala likert, yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau fenomena sosial.³³ Prof. Tatang Ary Gumanti menjelaskan

²⁹ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 78

³⁰ Boediono & Wayan Koster, *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 12

³¹ Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 193

³² *Ibid*

³³ Hartono, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019), h.192

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa skala likert jelas merupakan data interval. Alasan utamanya ialah skala likert dapat mengukur arah perbedaan atau tingkat kesamaan dalam suatu variabel.³⁴ Instrumen yang digunakan disusun dengan skala Likert dengan interval 1- 4, dimana skor 1 yaitu tidak puas, 2 cukup puas, 3 puas dan 4 sangat puas, akan menghasilkan data interval.³⁵

Data interval adalah data statistik yang mempunyai jarak yang sama diantara hal – hal yang sedang diselidiki, ciri khas data interval adalah: 1) satuan ukurannya mempunyai skala yang sama, 2) antar kategori dapat diketahui selisihnya, 3) menggunakan titik 0 tidak mutlak, 4) data interval tidak dapat dibandingkan. Skala pengukuran untuk data interval dapat menggunakan beberapa jenis skala pengukuran yaitu skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan rentang skor 1- 5.³⁶

Ada kemungkinan bahwa data yang dikumpulkan dengan aturan skoring yang mengikuti skala tertentu akan dianggap interval, bahkan jika itu pada dasarnya ordinal.³⁷ Skala Likert dikembangkan oleh Renesis Likert, seorang pendidik dan psikolog organisasi Amerika, untuk mengukur

³⁴ Ibid, h 35.

³⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2021), h. 31

³⁶ Ibid

³⁷ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), h.218

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Skala ini kemudian dibagi menjadi dimensi yang ditunjukkan oleh indikator. Data interval diperoleh dari skala likert dan digunakan untuk membuat pernyataan atau pertanyaan.³⁸

Angket ini menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan memiliki rentang 1 – 4 dengan pilihan jawaban pada variabel persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah sangat baik hingga tidak baik, pada variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah interpretasinya sangat baik hingga tidak baik, dan pada variabel motivasi kerja guru interpretasinya sangat tinggi hingga tidak tinggi

Tabel 3.4
Skala *Likert* Pengaruh pemberian penghargaan

Skala	Intepretasi
4	Sangat Baik
3	Baik
2	Cukup Baik
1	Tidak Baik

Tabel 3.5
Skala *Likert* penerimaan Insentif

Skala	Intepretasi
4	Sangat Baik
3	Baik
2	Cukup Baik
1	Tidak Baik

³⁸ Bakti Setyadi, Research Method Likert Scale, (Palembang: Universitas Bina Darma, 2020), h.10

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.6
Skala Likert Kinerja Guru

Skala	Intepretasi
4	Sangat Tinggi
3	Tinggi
2	Cukup Tinggi
1	Tidak Tinggi

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi mencakup pencarian data tentang hal-hal seperti catatan, buku, transkrip, surat kabar, agenda, foto, dan sebagainya. Metode dokumentasi memiliki dua arti. Yang pertama adalah dokumen yang dimaksudkan untuk menjadi bukti dari sesuatu, seperti catatan, foto, atau yang dibuat oleh seorang peneliti. Dokumen jenis ini biasanya disebut dokumentasi kegiatan atau dokumentasi kegiatan. Yang kedua adalah dokumen yang berfungsi untuk memberikan informasi atau fakta tentang sesuatu.³⁹

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam peneltian ini menggunakan teknis analisis data regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Fakta digali dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pernyataan yang merefleksikan persepsi responden (guru) terhadap pengaruh pemberian penghargaan dan penerimaan insentif terhadap kinerja guru di SDN Bintan Timur.

Sebelum peneliti melakukan analisis data, terdapat beberapa hal yang dilakukan, yaitu:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen adalah ukuran yang menunjukkan

³⁹ 122 Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, h. 274.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid jika dapat mengukur apa yang hendak diukur, artinya instrumen dengan validitas tinggi dianggap valid, sedangkan instrumen dengan validitas rendah dianggap tidak valid.⁴⁰

Suatu instrument dikatakan valid apabila:

- 1) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
- 2) Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel } (\alpha ; n - 2)$
2) $n =$ jumlah sampel
- 3) Nilai $\text{Sig} \leq \alpha$ ⁴¹

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$R_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum KF) - (\sum K)(\sum F)}{\sqrt{[n(\sum K^2) - (\sum K)^2][n(\sum F^2) - (\sum F)^2]}}$$

Hasil dari pengujian tersebut akan diperoleh instrument data yang valid yang tidak valid, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Instrumen tersebut valid jika r hitung lebih besar dari r tabel, tetapi jika r hitung sama atau lebih kecil dari r tabel, instrumen tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.⁴²

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliabel, yang berarti dapat dipercaya, dan rely, yang berarti percaya. Ketepatan dan

⁴⁰ Punaji Setyosari, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 185.

⁴¹ Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Makassar: Bumi Aksara, 2014), h.77.

⁴² I. Putu Ade Andre Payadnya, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), h. 27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsistensi adalah komponen penting dari keterpercayaan. Oleh karena itu, reliabilitas bergantung pada kemampuan alat ukur untuk melakukan pengukuran dengan cermat.⁴³

Alpha Cronbach adalah metode untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian. Anda dapat menggunakan metode ini untuk mengetahui apakah instrumen penelitian reabel jika jawaban responden disusun dalam skala 1-5. atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, yaitu

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2} \right)$$

Di mana:

- r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument
 k = Jumlah Butir Pernyataan
 $\sum \sigma^2_b$ = Jumlah varians butir
 σ^2 = Varians total

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat penelitian digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Di antaranya, peneliti menggunakan sejumlah tes prasyarat:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut Ghozali, digunakan untuk menentukan apakah residual atau variabel regresi pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi. Seperti yang diketahui, uji t dan F menganggap bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji statistik yang dilakukan pada sampel yang

⁴³ Sandu Siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 148.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sangat kecil akan menjadi tidak valid jika asumsi ini dilanggar.

Selain itu uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual data penelitian adalah uji statistik non- parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Lineritas

Uji lineraritas adalah salah satu uji dasar dalam sebuah penelitian yang menggambarkan bahwa variable satu sama lain memiliki hubungan linerar atau tidak. Uji linear juga merupakan prasyarat untuk melaksanakan analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan Test for Linearity. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 = Distribusi data yang diteliti tidak mengikuti bentuk linear

H_a = Distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linear.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

“Jika nilai p value Sig $> 0,05$ = H_a diterima”

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variable bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Uji multikolinearitas atau uji independensi antar variable dilakukan untuk melihat adanya korelasi antar variable bebas (independent). Analisis korelasi ganda mensyaratkan harus tidak terjadi korelasi diantara variable bebasnya (tidak terjadi multikolinearitas).⁴⁴

Adapun dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation

⁴⁴ Hartono, Metodologi Penelitian, Op. Cit., h. 258

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Factor), yaitu sebagai berikut:

1. Tidak terjadi multikolinearitas, bila nilai tolerance lebih besar dari 0,10
2. Terjadi multikolinearitas, bila nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10
3. Tidak terjadi multikolinearitas, bila nilai VIF lebih kecil dari 10,00
4. Terjadi multikolinearitas, bila nilai VIF lebih besar dari 10,00

d. Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas adalah untuk memastikan bahwa variansi di setiap kelompok yang akan dibandingkan sama. Oleh karena itu, perbedaan dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antar kelompok, bukan dari perbedaan di dalam kelompok. Semua analisis sampel independen, uji satu sampel t, dan Anova (analisis variabel) membutuhkan uji homogenitas. Anova harus menerima asumsi bahwa varian populasi tertentu sama. Faktor-faktor berikut menentukan apakah variansnya sama atau tidak:

- a) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- b) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama

3. Analisis Deskriptif

a. Statistik Data

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai “Pengaruh pemberian penghargaan dan penerimaan insentif terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur” akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan ke dalam rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan :

- RS : Rentang skala
- m : Jumlah skor tertinggi pada skala
- n : Jumlah skor terendah pada skala
- b : Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut : $RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1,00 - 1,80 : Sangat rendah
- 1,81 - 2,60 : Rend
- 2,61 - 3,40 : Sedang
- 3,41 - 4,20 : Baik
- 4,21 - 5,00 : Sangat baik

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk pernyataan variabel X dan Y adalah :

- a. TS atau “Tidak Setuju” diberi skor = 1
- b. CS atau “Cukup Setuju” diberi skor = 2
- c. S atau “Setuju” diberi skor = 3
- d. SS atau “Sangat Setuju” diberi skor = 4

4. Analisis Inferensial (Uji Hipotesis Penelitian)

- a. Analisis Regresi Linier Berganda



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Ghozali analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilainya meningkat atau menurun.

untuk 2 prediktor adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Guru
- a = Nilai Konstanta atau tetap
- b₁ = Koefisien Regresi Parsial
- b₂ = Koefisien Regresi Parsial
- X₁ = Pengaruh Pemberian Penghargaan
- X₂ = Penerimaan Insentif
- e = Standar Error

b. Uji t (Uji Parsial)

Dengan asumsi bahwa variabel independen lain dianggap konstan, uji t (t-test) menguji koefisien regresi secara parsial untuk menentukan signifikansi peran secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen.

Dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan Analysis of varian (ANOVA)

$$\text{Rumus } F : \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) H_a diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
 - 2) H_o diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,0$
- d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen dalam rangka. Koefisien determinasi Sugiyono (R^2) adalah nilai yang berkisar antara nol dan satu. Ini digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0 dan 1, dan semakin besar nilai bebas yang dapat menjelaskan variabel terikat semakin mendekati angka 1.

Salah satu kelemahan utama penggunaan koefisien determinasi adalah ketidakmampuan untuk menghitung berapa banyak variabel independen yang harus dimasukkan ke dalam model. Nilai R^2 disesuaikan meningkat setiap kali satu variabel independen ditambahkan ke model penelitian, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai disesuaikan R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik. Namun, tidak seperti R^2 , nilai disesuaikan R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Pengaruh Pemberian Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur.
2. Secara parsial Penerimaan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Bintang Timur
3. Secara simultan atau bersamaan Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif terhadap Kinerja Guru Di SDB Bintang Timur. Nilai R Square sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bersamaan pelaksanaan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan demokratis kepala sekolah secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 40,1% terhadap variabel motivasi kerja guru, Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Kelemahan

Sebagai manusia, saya menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan.

1. Instrumen yang dirancang dan disusun tidak sempurna yang diharapkan untuk menjawab semua masalah penelitian ini.
2. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya pada empat SDN Bintang Timur. Sehingga hasil yang didapatkan mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan dengan cakupan wilayah yang lebih luas
3. Metode pengumpulan data yang dominan digunakan hanya kuesioner, dan wawancara digunakan sebagai metode untuk studi pendahuluan saja.

C. Saran

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan temuan penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, rekomendasi berikut diharapkan bermanfaat:

1. Bagi Sekolah

- a. Mengingat Pemberian Penghargaan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya guru berpendapat maka sebaiknya Pemberian Penghargaan sering dilakukan agar bisa meningkatkan Kinerja Guru nantinya.
- b. Untuk variabel Penerimaan Insentif, karena penerimaan Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru. Kepala sekolah sebaiknya harus memberikan penghargaan dan penerimaan insentif dengan guru, hal ini agar bisa meningkatkan Kinerja Guru.

2. Bagi Akademisi

- a. Untuk meningkatkan keakuratan data penelitian, sampel yang lebih besar harus diambil dalam penelitian selanjutnya.
- b. Teruskan penelitian agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- c. Diharapkan ada variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi banyak aspek penelitian ini.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Imron, Aspek Spiritualitas dalam Kinerja, (Magelang: UNIMMA PRESS, 2018).
- Boediono & Wayan Koster, Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004)
- Indriyo Gitosudarm. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.
- Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T, Matteson, Organizational Behavior & Management, (New York: McGraw-Hill, 2-14).
- Noermijati, Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional, (Malang: UB Press, 2013).
- Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK, Penilaian Kinerja Guru, (Jakarta, Tahun 200).
- Hartono, Metode Penelitian, (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2019)
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamtenggo, Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi , (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).
- Clewes, D. (2003). A Student-centred Conceptual Model of Service Quality in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 9(1), 69-85.
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009),
- Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).
- Lamtenggo, H. B. (2016). Tugas Guru Dalam Pembelajaran, Aspek Yang Mepengaruhi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. d. (2012). Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Jakarta: SD IT Esa Unggul.
- Gibson, et al., Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, (Jakarta: Erlangga, 1997).
- Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. (Yogyakarta: Gadjah Mada Uuniversity Press, 2005) Dikutip oleh Muhammad Yasir Musa dalam skripsinya “Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Ramadana Salatiga”, 2017. Diakses pada tanggal 2 februari 2021 melalui <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2842/1/Susunan%20TA%20MUHAMAD%20YASIR%20MUSA.pdf>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Verang, Basilus Wedan, Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10.No. 3 September 2012.
- Muhktar, Desain Pendidikan Pembelajaran Islam, (Jakarta Misaka Galiza, 2003)
- Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Rusman. (2013). Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionlisme Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Riduwan, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan 28 Peneliti Pemula, Bandung: ALFABETA, 2012),
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009),
- Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Malayu S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. ke-16, 2012.
- Michael T. Matteson, Perilaku dan Manajemen Organisasi, (Jakarta: Erlangga, 2006) , dalam, Ratu Sania, Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center, 2012. Diakses pada tanggal 13 November 2019 . <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital /20321155-S-Ratu%20Sania.pdf>
- Michael T. Matteson, Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jakarta: Erlangga, 2006), dalam, Silfia Febrianti, dkk,” Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)”, Jurnal Administrasi Bisnis 12, no.1 (2014)
- Rivai, Permormance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2005), dalam, Benedictus Ricky Gumawang Jati, Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi, 2017. Diakses pada 13 November 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

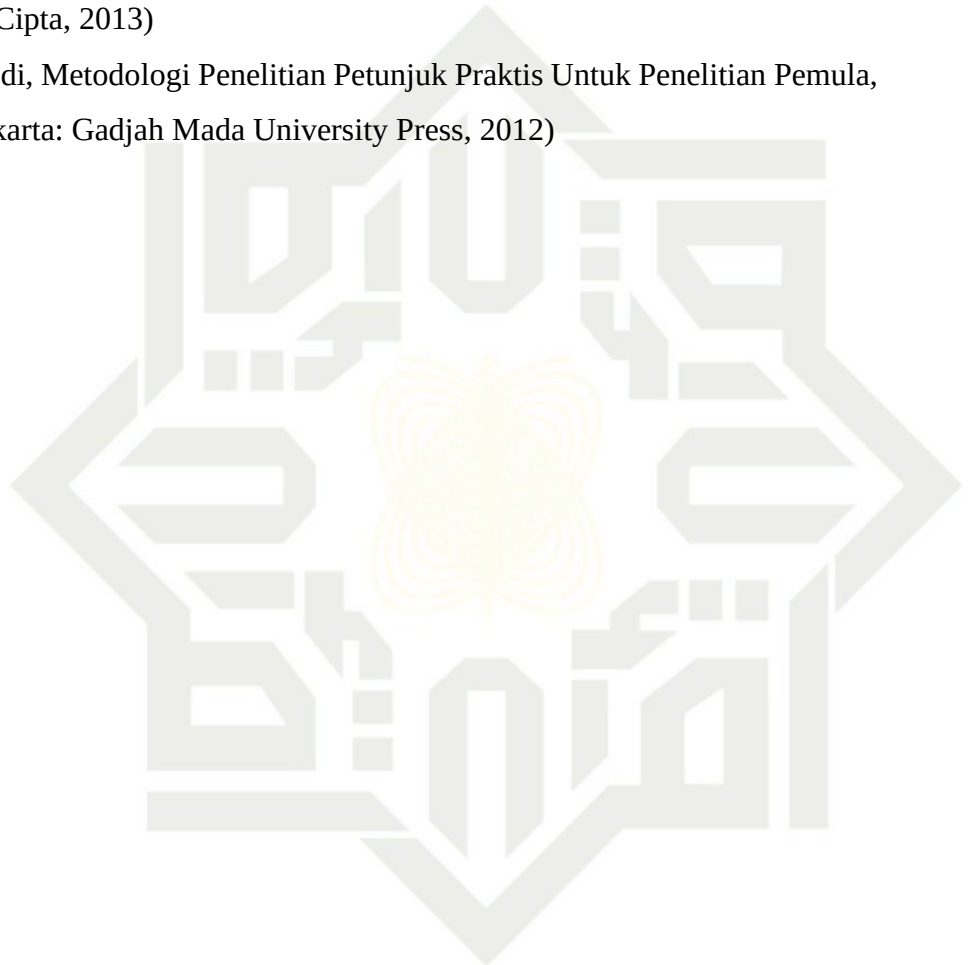
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<http://digilib.unila.ac.id/27060/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMB>
AHASA N.pdf

Segian. Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)

Sukandarrumidi, Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012)



UIN SUSKA RIAU

Tabel 4.14
Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Pengaruh Pemberian Penghargaan (X₁)

No	Item Pernyataan	Frekuensi				Skor	Mean
		SS	S	CS	TS		
1	kepala sekolah memberikan penghargaan dengan cara yang beragam dan kreatif	32	14	0	0	170	
2	penghargaan yang pernah Anda terima berkaitan dengan bidang pengajaran Anda	4	42	0	0	142	
3	Guru merasa penghargaan tersebut memotivasi untuk meningkatkan kinerja sebagai guru?	6	40	0	0		
4	Anda menganggap pemberian penghargaan kepada guru penting	10	36	0	0		
5	Guru merasa penghargaan dari kepala sekolah membantu dalam mencapai tujuan pribadi atau profesional	8	15	23	0		
6	Anda pernah merasa terdiskriminasi dalam pemberian penghargaan	5	2	1	38		
7	Anda lebih termotivasi untuk bekerja keras sebagai guru setelah menerima penghargaan	28	16	0	2		
8	penghargaan tersebut memengaruhi kualitas pengajaran Anda	8	37	1	0		
9	Anda berpikir bahwa pemberian penghargaan kepada guru seharusnya didasarkan pada kriteria tertentu	11	34	1	0		
10	Bagaimana pendapat Anda tentang transparansi dalam proses pemberian penghargaan kepada guru	26	19	1	0		
11	penghargaan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja Anda sebagai guru	5	39	2	0		
12	ada penghargaan khusus yang Anda harapkan untuk menerima di masa depan	1	33	2	10		
13	Anda merasa bahwa penghargaan kepada guru mempengaruhi citra profesi pendidikan secara keseluruhan	3	29	3	11		
14	Anda pernah memberikan saran atau masukan kepada pihak yang memberikan penghargaan terkait dengan jenis penghargaan yang sesuai	2	43	0	1		
15	penghargaan kepada guru dapat membantu menarik individu yang berkualitas untuk bergabung dengan profesi pendidikan	30	15	1	0		
16	penghargaan kepada guru menciptakan persaingan yang tidak sehat di antara rekan Anda	6	12	1	27		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17	penghargaan yang diberikan setiap tahun sebanding dengan jumlah guru yang berprestasi?	1	13	29	3		
18	kriteria untuk mendapatkan penghargaan seharusnya lebih jelas dan terukur?	10	36	0	0		
19	penghargaan kepada guru secara keseluruhan memotivasi mereka untuk tetap berada di profesi ini?	3	43	0	0		
20	Seberapa efisien menurut Anda pengelolaan program pemberian penghargaan kepada guru	1	43	2	0		
21	penghargaan kepada guru menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif	13	33	0	0		
22	Seberapa terbuka menurut Anda sistem penghargaan kepada guru terhadap masukan dari semua pihak terkait	20	24	1	1		
23	guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan	9	33	4	0		
24	Seberapa sering Anda merasa guru mendapatkan penghargaan atas kontribusi mereka di luar tugas pengajaran	0	16	7	23		
25	penghargaan kepada guru cukup diverifikasi dan terukur?	12	14	0	20		
26	merasa bahwa guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan	9	36	1	0		

Tabel 4.15
Frekuensi Tanggapan Responden Penerimaan Insentif (X₂)

No	Item Pernyataan	Frekuensi				Skor	Mean
		SS	S	CS	TS		
1	Saya menganggap insentif sebagai faktor penting dalam memotivasi saya sebagai seorang guru	20	26	0	0		
2	Saya merasa sistem insentif saat ini sudah efektif dalam meningkatkan kinerja saya sebagai seorang guru	0	36	0	10		
3	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	2	33	10	1		
4	Saya merasa bahwa sistem insentif saat ini memberikan penghargaan yang adil kepada semua guru	10	26	10	0		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan memengaruhi tingkat kehadiran dan keterlibatan saya di sekolah	2	40	4	0		
6	Saya insentif yang ditawarkan sudah cukup untuk memotivasi guru yang berprestasi	0	43	0	3		
7	Saya memandang insentif sebagai penghargaan atas pekerjaan keras Anda atau sebagai insentif tambahan untuk melakukan tugas Anda	23	23	0	0		
8	Saya merasa insentif yang saya terima memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan saya sebagai guru	14	32	1	0		
9	Saya merasa bahwa insentif yang ditawarkan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai seorang guru	21	22	3	0		
10	Saya merasa terdorong untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya karena adanya insentif	14	23	9	0		
11	Saya merasa insentif yang diberikan telah berhasil memotivasi guru untuk mencapai target pembelajaran yang ditetapkan	12	25	9	0		
12	Saya merasa bahwa insentif yang ditawarkan sesuai dengan pengorbanan dan dedikasi saya sebagai seorang guru	12	34	0	0		
13	Saya merasa sudah efektif insentif-insentif yang ditawarkan dalam mempertahankan guru-guru berkualitas di sekolah saya	2	43	1	0		
14	Saya merasa bahwa insentif yang Anda terima sejauh ini sebanding dengan kinerja dan kontribusi Anda sebagai seorang guru	2	44	0	0		
15	Saya merasa dorongan insentif telah mempengaruhi kolaborasi antar guru dan tim kerja di sekolah saya	0	24	1	21		
16	Saya merasa pemberian insentif di sekolah saya sudah transparansi dan sudah jelas prosesnya.	2	43	1	0		
17	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang ditawarkan telah membantu meningkatkan kesejahteraan finansial saya	2	44	0	0		
18	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah mendorong saya untuk mengikuti pelatihan atau kursus pendidikan tambahan	3	21	22	0		
19	Saya merasa insentif berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi dan semangat saya dalam mengajar	10	26	10	0		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20	Saya merasa bahwa sistem insentif telah membantu meningkatkan reputasi sekolah ini sebagai tempat kerja yang baik	1	23	22	0		
21	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan merupakan penghargaan atas kontribusi saya dalam pembangunan sekolah	3	43	0	0		
22	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah memberikan dorongan tambahan bagi Anda untuk berinovasi dalam pengajaran	2	44	0	0		
23	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan telah mempengaruhi tingkat kepuasan saya sebagai seorang guru	2	31	13	0		
24	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan telah memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau proyek-proyek sekolah	0	45	1	0		
25	Saya merasa bahwa sistem insentif telah membantu membangun rasa kepemilikan dan keterlibatan saya dalam mencapai visi dan misi sekolah	0	25	21	0		
26	Saya merasa insentif-insentif yang diberikan telah mempengaruhi partisipasi saya dalam proyek-proyek penelitian atau pengembangan kurikulum	0	25	21	0		

Tabel 4.16
Frekuensi Tanggapan Responden
Kinerja Guru (Y)

No	Item Pernyataan	Frekuensi				Skor	Mean
		SS	S	CS	TS		
1	Guru membuat rencana pembelajaran setiap Pertemuan	21	17	8	0		
2	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar	24	22	0	0		
3	Guru menyusun bahan ajar dari yang sederhana sampai kompleks sesuai dengan tujuan pembelajaran	4	42	0	0		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi	24	22	0	0		
5	Guru mengidentifikasi materi pembelajaran sebelum membuat RPP	24	22	0	0		
6	Guru membuat penjabaran penilaian siswa	24	22	0	0		
7	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang dengan menggunakan sumber yang Bervariasi	2	34	10	0		
8	Guru membuat topik pembahasan disetiap pertemuan secara random	1	33	12	0		
9	Guru memahami kompetensi dasar pada setiap materi	25	19	2	0		
10	Guru membuat suasana kelas menjadi kondusif dan mengatur tempat duduk para siswa	36	10	0	0		
11	Guru mampu menjaga motivasi siswa selama proses pembelajaran	12	34	0	0		
12	Guru mendesain media dan sumber belajar yang relevan dengan pembelajaran	24	22	0	0		
13	Guru menggunakan alat peraga atau multimedia pembelajaran	13	32	1	0		
14	Guru tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran	0	0	0	46		
15	Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan	24	22	0	0		
16	Guru menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa dan sumber Belajar	35	11	0	0		
17	Guru merespon positif partisipasi siswa	36	10	0	0		
18	Guru menggunakan bahasa lisan dan tulisan yang baik dan benar	36	10	0	0		
19	Guru melakukan refleksi dan membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	2	44	0	0		
20	Guru tidak memberikan <i>feedback</i> terhadap partisipasi siswa	0	0	0	46		
21	Guru menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang sulit berulang-ulang	0	0	0	46		
22	Guru melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif	24	22	0	0		

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

23	Guru melakukan analisis hasil pengolahan nilai siswa	23	23	0	0		
24	Guru hanya memasukkan hasil ujian siswa sebagai penilaian akhir tanpa memperhatikan aspek lainnya	0	0	0	46		
25	Guru tidak melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pada siswa	0	0	0	46		
26	Guru melaksanakan program pengayaan dan perbaikan	13	33	0	0		
27	Guru tidak memberikan kesempatan perbaikan dan pengayaan kepada siswa	0	0	0	46		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2.

ANGKET PENELITIAN SEBELUM DI ELIMINASI
ANGKET PENELITIAN VARIABEL

PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
2. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di SDN Bintang Timur tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
4. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
5. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
6. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	kepala sekolah memberikan penghargaan dengan cara yang beragam dan kreatif				
2	penghargaan yang pernah Anda terima berkaitan dengan bidang pengajaran Anda				
3	Guru merasa penghargaan tersebut memotivasi untuk meningkatkan kinerja sebagai guru?				
4	Anda menganggap pemberian penghargaan kepada guru penting				
5	Guru merasa penghargaan dari kepala sekolah membantu dalam mencapai tujuan pribadi atau profesional				
6	Anda pernah merasa terdiskriminasi dalam pemberian penghargaan				
7	Anda lebih termotivasi untuk bekerja keras sebagai guru setelah menerima penghargaan				
8	penghargaan tersebut memengaruhi kualitas pengajaran Anda				
9	Anda berpikir bahwa pemberian penghargaan kepada guru seharusnya didasarkan pada kriteria tertentu				
10	Bagaimana pendapat Anda tentang transparansi dalam proses pemberian penghargaan kepada guru				
11	penghargaan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja Anda sebagai guru				
12	ada penghargaan khusus yang Anda harapkan untuk menerima di masa depan				
13	Anda merasa bahwa penghargaan kepada guru mempengaruhi citra profesi pendidikan secara keseluruhan				
14	Anda pernah memberikan saran atau masukan kepada pihak yang memberikan penghargaan terkait dengan jenis penghargaan yang sesuai				
15	penghargaan kepada guru dapat membantu menarik individu yang berkualitas untuk bergabung dengan profesi pendidikan				
16	penghargaan kepada guru menciptakan persaingan yang tidak sehat di antara rekan Anda				
17	penghargaan yang diberikan setiap tahun sebanding dengan jumlah guru yang berprestasi?				
18	kriteria untuk mendapatkan penghargaan seharusnya lebih jelas dan terukur?				
19	penghargaan kepada guru secara keseluruhan memotivasi mereka untuk tetap berada di profesi ini?				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20	Seberapa efisien menurut Anda pengelolaan program pemberian penghargaan kepada guru				
21	penghargaan kepada guru menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif				
22	Seberapa terbuka menurut Anda sistem penghargaan kepada guru terhadap masukan dari semua pihak terkait				
23	guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan				
24	Seberapa sering Anda merasa guru mendapatkan penghargaan atas kontribusi mereka di luar tugas pengajaran				
25	penghargaan kepada guru cukup diverifikasi dan terukur?				
26	merasa bahwa guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan				

Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini

Semoga Menjadi Amal Ibadah

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANGKET PENELITIAN VARIABEL
PENERIMAAN INSENTIF**

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
2. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di SDN Bintang Timur tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
4. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan napa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
5. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
6. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Saya menganggap insentif sebagai faktor penting dalam memotivasi saya sebagai seorang guru				
2	Saya merasa sistem insentif saat ini sudah efektif dalam meningkatkan kinerja saya sebagai seorang guru				
3	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
4	Saya merasa bahwa sistem insentif saat ini memberikan penghargaan yang adil kepada semua guru				
5	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan memengaruhi tingkat kehadiran dan keterlibatan saya di sekolah				
6	Saya insentif yang ditawarkan sudah cukup untuk memotivasi guru yang berprestasi				
7	Saya memandang insentif sebagai penghargaan atas pekerjaan keras Anda atau sebagai insentif tambahan untuk melakukan tugas Anda				
8	Saya merasa insentif yang saya terima memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan saya sebagai guru				
9	Saya merasa bahwa insentif yang ditawarkan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai seorang guru				
10	Saya merasa terdorong untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya karena adanya insentif				
11	Saya merasa insentif yang diberikan telah berhasil memotivasi guru untuk mencapai target pembelajaran yang ditetapkan				
12	Saya merasa bahwa insentif yang ditawarkan sesuai dengan pengorbanan dan dedikasi saya sebagai seorang guru				
13	Saya merasa sudah efektif insentif-insentif yang ditawarkan dalam mempertahankan guru-guru berkualitas di sekolah saya				
14	Saya merasa bahwa insentif yang Anda terima sejauh ini sebanding dengan kinerja dan kontribusi Anda sebagai seorang guru				
15	Saya merasa dorongan insentif telah mempengaruhi kolaborasi antar guru dan tim kerja di sekolah saya				
16	Saya merasa pemberian insentif di sekolah saya sudah transparansi dan sudah jelas prosesnya.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang ditawarkan telah membantu meningkatkan kesejahteraan finansial saya				
18	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah mendorong saya untuk mengikuti pelatihan atau kursus pendidikan tambahan				
19	Saya merasa insentif berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi dan semangat saya dalam mengajar				
20	Saya merasa bahwa sistem insentif telah membantu meningkatkan reputasi sekolah ini sebagai tempat kerja yang baik				
21	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan merupakan penghargaan atas kontribusi saya dalam pembangunan sekolah				
22	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah memberikan dorongan tambahan bagi Anda untuk berinovasi dalam pengajaran				
23	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan telah mempengaruhi tingkat kepuasan saya sebagai seorang guru				
24	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan telah memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau proyek-proyek sekolah				
25	Saya merasa bahwa sistem insentif telah membantu membangun rasa kepemilikan dan keterlibatan saya dalam mencapai visi dan misi sekolah				
26	Saya merasa insentif-insentif yang diberikan telah mempengaruhi partisipasi saya dalam proyek-proyek penelitian atau pengembangan kurikulum				

Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
Semoga Menjadi Amal Ibadah

ANGKET PENELITIAN VARIABEL

ANGKET PENELITIAN KINERJA GURU

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
2. Pengisian angket ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
4. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
5. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi angket ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
6. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Guru membuat rencana pembelajaran setiap Pertemuan				
2	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar				
3	Guru menyusun bahan ajar dari yang sederhana sampai kompleks sesuai dengan tujuan pembelajaran				
4	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi				
5	Guru mengidentifikasi materi pembelajaran sebelum membuat RPP				
6	Guru membuat penjabaran penilaian siswa				
7	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang dengan menggunakan sumber yang Bervariasi				
8	Guru membuat topik pembahasan disetiap pertemuan secara random				
9	Guru memahami kompetensi dasar pada setiap materi				
10	Guru membuat suasana kelas menjadi kondusif dan mengatur tempat duduk para siswa				
11	Guru mampu menjaga motivasi siswa selama proses pembelajaran				
12	Guru mendesain media dan sumber belajar yang relevan dengan pembelajaran				
13	Guru menggunakan alat peraga atau multimedia pembelajaran				
14	Guru tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran				
15	Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan				
16	Guru menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa dan sumber Belajar				
17	Guru merespon positif partisipasi siswa				
18	Guru menggunakan bahasa lisan dan tulisan yang baik dan benar				
19	Guru melakukan refleksi dan membuat rangkuman dengan melibatkan siswa				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20	Guru tidak memberikan <i>feedback</i> terhadap partisipasi siswa				
21	Guru menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang sulit berulang-ulang				
22	Guru melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif				
23	Guru melakukan analisis hasil pengolahan nilai siswa				
24	Guru hanya memasukkan hasil ujian siswa sebagai penilaian akhir tanpa memperhatikan aspek lainnya				
25	Guru tidak melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pada siswa				
26	Guru melaksanakan program pengayaan dan perbaikan				
27	Guru tidak memberikan kesempatan perbaikan dan pengayaan kepada siswa				

Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
Semoga Menjadi Amal Ibadah

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET PENELITIAN SESUDAH DI ELIMINASI ANGKET PENELITIAN VARIABEL

PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
2. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di SDN Bintang Timur tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
4. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
5. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
6. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	penghargaan yang pernah Anda terima berkaitan dengan bidang pengajaran Anda				
2	Guru merasa penghargaan tersebut memotivasi untuk meningkatkan kinerja sebagai guru?				
3	Anda pernah merasa terdiskriminasi dalam pemberian penghargaan				
4	penghargaan tersebut memengaruhi kualitas pengajaran Anda				
5	Anda berpikir bahwa pemberian penghargaan kepada guru seharusnya didasarkan pada kriteria tertentu				
6	Bagaimana pendapat Anda tentang transparansi dalam proses pemberian penghargaan kepada guru				
7	penghargaan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja Anda sebagai guru				
8	ada penghargaan khusus yang Anda harapkan untuk menerima di masa depan				
9	Anda merasa bahwa penghargaan kepada guru mempengaruhi citra profesi pendidikan secara keseluruhan				
10	Anda pernah memberikan saran atau masukan kepada pihak yang memberikan penghargaan terkait dengan jenis penghargaan yang sesuai				
11	penghargaan kepada guru menciptakan persaingan yang tidak sehat di antara rekan Anda				
12	penghargaan yang diberikan setiap tahun sebanding dengan jumlah guru yang berprestasi?				
13	kriteria untuk mendapatkan penghargaan seharusnya lebih jelas dan terukur?				
14	penghargaan kepada guru secara keseluruhan memotivasi mereka untuk tetap berada di profesi ini?				
15	penghargaan kepada guru menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif				
16	guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan				
17	Seberapa sering Anda merasa guru mendapatkan penghargaan atas kontribusi mereka di luar tugas pengajaran				
18	penghargaan kepada guru cukup diverifikasi dan terukur				
19	merasa bahwa guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET PENELITIAN VARIABEL PENERIMAAN INSENTIF

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
2. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di SDN Bintang Timur tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
4. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan napa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
5. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
6. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
2	Saya merasa bahwa sistem insentif saat ini memberikan penghargaan yang adil kepada semua guru				
3	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan memengaruhi tingkat kehadiran dan keterlibatan saya di sekolah				
4	Saya merasa insentif yang saya terima memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan saya sebagai guru				
5	Saya merasa sudah efektif insentif-insentif yang ditawarkan dalam mempertahankan guru-guru berkualitas di sekolah saya				
6	Saya merasa bahwa insentif yang Anda terima sejauh ini sebanding dengan kinerja dan kontribusi Anda sebagai seorang guru				
7	Saya merasa dorongan insentif telah mempengaruhi kolaborasi antar guru dan tim kerja di sekolah saya				
8	Saya merasa pemberian insentif di sekolah saya sudah transparansi dan sudah jelas prosesnya.				
9	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang ditawarkan telah membantu meningkatkan kesejahteraan finansial saya				
10	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah mendorong saya untuk mengikuti pelatihan atau kursus pendidikan tambahan				
11	Saya merasa insentif berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi dan semangat saya dalam mengajar				
12	Saya merasa bahwa sistem insentif telah membantu meningkatkan reputasi sekolah ini sebagai tempat kerja yang baik				
13	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan merupakan penghargaan atas kontribusi saya dalam pembangunan sekolah				
14	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah memberikan dorongan tambahan bagi Anda untuk berinovasi dalam pengajaran				
15	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan telah mempengaruhi tingkat kepuasan saya sebagai seorang guru				

ANGKET PENELITIAN VARIABEL

ANGKET PENELITIAN KINERJA GURU

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Guru membuat rencana pembelajaran setiap Pertemuan				
2	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar				
3	Guru menyusun bahan ajar dari yang sederhana sampai kompleks sesuai dengan tujuan pembelajaran				
4	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi				
5	Guru mengidentifikasi materi pembelajaran sebelum membuat RPP				
6	Guru membuat penjabaran penilaian siswa				
7	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang dengan menggunakan sumber yang Bervariasi				
8	Guru membuat topik pembahasan disetiap pertemuan secara random				
9	Guru memahami kompetensi dasar pada setiap materi				
10	Guru mampu menjaga motivasi siswa selama proses pembelajaran				
11	Guru mendesain media dan sumber belajar yang relevan dengan pembelajaran				
12	Guru menggunakan alat peraga atau multimedia pembelajaran				
13	Guru tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran				
14	Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan				
15	Guru menumbuhkan pasrtisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa dan sumber Belajar				
16	Guru melakukan refleksi dan membuat rangkuman dengan melibatkan siswa				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17	Guru tidak memberikan <i>feedback</i> terhadap partisipasi siswa				
18	Guru menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang sulit berulang-ulang				
19	Guru melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif				
20	Guru melakukan analisis hasil pengolahan nilai siswa				
21	Guru hanya memasukkan hasil ujian siswa sebagai penilaian akhir tanpa memperhatikan aspek lainnya				
22	Guru tidak melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pada siswa				
23	Guru melaksanakan program pengayaan dan perbaikan				
24	Guru tidak memberikan kesempatan perbaikan dan pengayaan kepada siswa				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN

No	Variabel	Komponen Variabel	Sub Indikator	Butir Soal		Jumlah	Ket.
1	Kinerja Guru (Y)	Merencanakan Pembelajaran	1. Guru membuat program semester				Angket
			2. Guru membuat silabus				
			3. Guru membuat RPP				
			4. Guru memilih sumber belajar dan strategi, metode dan media pembelajaran sesuai dengan materi				
			5. Guru menguasai bahan ajar				
		Melaksanakan Proses Pembelajaran	1. Guru mampu mengelola kelas				
			2. Guru menggunakan media dan sumber belajar				
			3. Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran				
			4. Guru melibatkan siswa dalam pembelajaran				
			5. Guru menggunakan bahasa yang tepat dan benar				
			6. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif				
		Evaluasi Pembelajaran	1. Guru mampu menentukan alat evaluasi				
			2. Guru melakukan pengolahan nilai siswa				
			3. Guru menggunakan hasil evaluasi				
2	Pengaruh Penerimaan Penghargaan (X1)	Perencanaan Kegiatan	1. Mampu menyusun perencanaan				Angket
			2. Mampu merumuskan visi, misi dan tujuan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Penerimaan Insentif (X2)	Pengelolaan Kegiatan Madrasah	madrasah				Angket
			3. Merencanakan strategi untuk mencapai tujuan dan target				
			1. Mampu mengelola guru dan staf				
			2. Mampu mengelola sarana dan prasarana				
			3. Mampu mengelola hubungan madrasah dan masyarakat				
			4. Mampu mengelola kesiswaan				
			5. Mengelola pengembangan kurikulum dan KBM				
			6. Mampu mengelola keuangan madrasah				
			7. Mampu mengelola ketatausahaan madrasah				
			8. Mengelola unit layanan khusus madrasah				
			9. Mengelola sistem informasi madrasah				
		Pelaksanaan kegiatan Madrasah	1. Menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan				
			2. Menciptakan budaya kerja yang nyaman				
		Pengawasan	1. Pengawasan kegiatan madrasah				
		Mendapatkan Gaji/imbalan yang layak	1. Menerima gaji/imbalan yang memadai				
			2. Besarnya sesuai standar hidup				
		Mendapatkan Pengakuan kerja	1. Mendapatkan kesempatan kenaikan pangkat				
			2. Mendapatkan pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Memiliki rasa tanggungjawab	1. Memiliki rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang ia lakukan				
--	--	-----------------------------	---	--	--	--	--

		Memperoleh kemajuan	1. Mendapatkan upaya pengembangan kemampuan				
			2. Mengikuti kursus atau diklat				
		Prestasi Kerja	1. Berusaha untuk menjadi yang paling unggul				
			2. Mendapatkan reward dari kepala madrasah				
		Kebijakan Tempat Kerja	1. Kesesuaian derajat yang didapatkan karyawan				
		Lingkungan Kerja	1. Iklim kerja yang kondusif				
			2. Memperoleh rasa aman saat bekerja				
		Hubungan Kerja	1. Menghargai pendapat rekan kerja				
			2. Berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2.

**ANGKET PENELITIAN SEBELUM DI ELIMINASI
ANGKET PENELITIAN VARIABEL
PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN**

Petunjuk Pengisian

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
2. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
4. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
5. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
6. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB
1	kepala sekolah memberikan penghargaan dengan cara yang beragam dan kreatif				
2	penghargaan yang pernah Anda terima berkaitan dengan bidang pengajaran Anda				
3	Guru merasa penghargaan tersebut memotivasi untuk meningkatkan kinerja sebagai guru?				
4	Anda menganggap pemberian penghargaan kepada guru penting				
5	Guru merasa penghargaan dari kepala sekolah membantu dalam mencapai tujuan pribadi atau profesional				
6	Anda pernah merasa terdiskriminasi dalam pemberian penghargaan				
7	Anda lebih termotivasi untuk bekerja keras sebagai guru setelah menerima penghargaan				
8	penghargaan tersebut memengaruhi kualitas pengajaran Anda				
9	Anda berpikir bahwa pemberian penghargaan kepada guru seharusnya didasarkan pada kriteria tertentu				
10	Bagaimana pendapat Anda tentang transparansi dalam proses pemberian penghargaan kepada guru				
11	penghargaan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja Anda sebagai guru				
12	ada penghargaan khusus yang Anda harapkan untuk menerima di masa depan				
13	Anda merasa bahwa penghargaan kepada guru mempengaruhi citra profesi pendidikan secara keseluruhan				
14	Anda pernah memberikan saran atau masukan kepada pihak yang memberikan penghargaan terkait dengan jenis penghargaan yang sesuai				
15	penghargaan kepada guru dapat membantu menarik individu yang berkualitas untuk bergabung dengan profesi pendidikan				
16	penghargaan kepada guru menciptakan persaingan yang tidak sehat di antara rekan Anda				
17	penghargaan yang diberikan setiap tahun sebanding dengan jumlah guru yang berprestasi?				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18	kriteria untuk mendapatkan penghargaan seharusnya lebih jelas dan terukur				
19	penghargaan kepada guru secara keseluruhan memotivasi mereka untuk tetap berada di profesi ini				
20	Seberapa efisien menurut Anda pengelolaan program pemberian penghargaan kepada guru				
21	penghargaan kepada guru menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif				
22	Seberapa terbuka menurut Anda sistem penghargaan kepada guru terhadap masukan dari semua pihak terkait				
23	guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan				
24	Seberapa sering Anda merasa guru mendapatkan penghargaan atas kontribusi mereka di luar tugas pengajaran				
25	penghargaan kepada guru cukup diverifikasi dan terukur				
26	merasa bahwa guru yang berdedikasi dihargai secara memadai melalui program pemberian penghargaan				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET PENELITIAN VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF

Petunjuk Pengisian

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
2. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
4. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
5. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
6. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB
1	Saya menganggap insentif sebagai faktor penting dalam memotivasi saya sebagai seorang guru				
2	Saya merasa sistem insentif saat ini sudah efektif dalam meningkatkan kinerja saya sebagai seorang guru				
3	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
4	Saya merasa bahwa sistem insentif saat ini memberikan penghargaan yang adil kepada semua guru				
5	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan memengaruhi tingkat kehadiran dan keterlibatan saya di sekolah				
6	Saya insentif yang ditawarkan sudah cukup untuk memotivasi guru yang berprestasi				
7	Saya memandang insentif sebagai penghargaan atas pekerjaan keras Anda atau sebagai insentif tambahan untuk melakukan tugas Anda				
8	Saya merasa insentif yang saya terima memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan saya sebagai guru				
9	Saya merasa bahwa insentif yang ditawarkan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai seorang guru				
10	Saya merasa terdorong untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya karena adanya insentif				
11	Saya merasa insentif yang diberikan telah berhasil memotivasi guru untuk mencapai target pembelajaran yang ditetapkan				
12	Saya merasa bahwa insentif yang ditawarkan sesuai dengan pengorbanan dan dedikasi saya sebagai seorang guru				
13	Saya merasa sudah efektif insentif-insentif yang ditawarkan dalam mempertahankan guru-guru berkualitas di sekolah saya				
14	Saya merasa bahwa insentif yang Anda terima sejauh ini sebanding dengan kinerja dan kontribusi Anda sebagai seorang guru				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15	Saya merasa dorongan insentif telah mempengaruhi kolaborasi antar guru dan tim kerja di sekolah saya				
16	Saya merasa pemberian insentif di sekolah saya sudah transparansi dan sudah jelas prosesnya.				
17	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang ditawarkan telah membantu meningkatkan kesejahteraan finansial saya				
18	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah mendorong saya untuk mengikuti pelatihan atau kursus pendidikan tambahan				
19	Saya merasa insentif berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi dan semangat saya dalam mengajar				
20	Saya merasa bahwa sistem insentif telah membantu meningkatkan reputasi sekolah ini sebagai tempat kerja yang baik				
21	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan merupakan penghargaan atas kontribusi saya dalam pembangunan sekolah				
22	Saya merasa insentif-insentif yang ditawarkan telah memberikan dorongan tambahan bagi Anda untuk berinovasi dalam pengajaran				
23	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan telah mempengaruhi tingkat kepuasan saya sebagai seorang guru				
24	Saya merasa bahwa insentif-insentif yang diberikan telah memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau proyek-proyek sekolah				
25	Saya merasa bahwa sistem insentif telah membantu membangun rasa kepemilikan dan keterlibatan saya dalam mencapai visi dan misi sekolah				
26	Saya merasa insentif-insentif yang diberikan telah mempengaruhi partisipasi saya dalam proyek-proyek penelitian atau pengembangan kurikulum				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 Dokumentasi Pengisian Angket SDN 013 BINTAN TIMUR



Gambar 1. Pengisian angket SDN 013 Bintang Timur



Gambar 2. Pengisian angket SDN 013 Bintang Timur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SDN 012 BINTAN TIMUR



Gambar 3. Pengisian angket SDN 012 Bintan Timur



Gambar 4. Pengisian angket SDN 012 Bintan Timur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SDN 002 BINTAN TIMUR



Gambar 5. Pengisian angket SDN 002 Bintang Timur



Pengisian angket SDN 002 Bintang Timur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SDN 003 BINTAN TIMUR



Gambar 7. Pengisian angket



Gambar 8. Pengisian angket



Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/63121
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : B-517/Un.04/Ps/HM.01/01/2024 Tanggal 26 Januari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

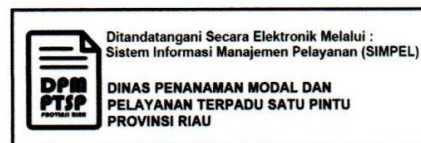
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | FITRI YENI |
| 2. NIM / KTP | : | 22290624736 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2 |
| 4. Konsentrasi | : | MANJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 5. Jenjang | : | S2 |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN PENERIMAAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DI SDN BINTAN TIMUR |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. SDN 002 BINTAN TIMUR
2. SDN 003 BINTAN TIMUR
3. SDN 012 BINTAN TIMUR
4. SDN 013 BINTAN TIMUR |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Februari 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Gubernur Kepulauan Riau
Up. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kepulauan Riau
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

1. Di
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Surat Selesai Melaksanakan Riset



**PEMERINTAH KABUPATEN BINTAN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 002 BINTAN TIMUR
TERAKREDITASI A**

Alamat : Jl.Sei. Datuk Kijang Kota Kec.Bintan Timur Telp. ☎ (0771) 463668 Kode Pos 29151



Nomor : 421.2/SDN002BT/112
Lamp : -
Hal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Kepada
Yth. Direktur Program Pascasarjana
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
Di

Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Berdasarkan surat yang kami terima, Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **FITRI YENI**
NIM : 22290624736
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai melaksanakan riset dan pengumpulan data di SDN 002 Bintan Timur dengan judul "**Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru di SDN Bintan Timur**" terhitung mulai tanggal 11 Februari sampai 6 Mei 2024.

Demikian surat balasan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bintan, ... Mei 2024
Kepala Sekolah

NALSER HILAL, S.Pd.SD
NIP. 19700408 199004 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN BINTAN
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI 003 BINTAN TIMUR
Terakreditasi "B"



Alamat : Jalan Trikora Kijang Kota 29151 – Kab. Bintang Provinsi Kepulauan Riau

Nomor : 031/442/Br.SDN 003/IV/2024
Lamp : -
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Kepada
Yth. Direktur Program Pascasarjana
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
Di

Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Berdasarkan surat yang kami terima, Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **FITRI YENI**
NIM : 22290624736
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai melaksanakan riset dan pengumpulan data di SDN 003 Bintang Timur dengan judul "**Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru di SDN Bintang Timur**" terhitung mulai tanggal 04 Maret 2024 sampai 18 Maret 2024.

Demikian surat balasan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bintang, 15 Maret 2024
Kepala Sekolah

EMA SAPRIANI, S.Pd.SD
NIP. 19730209 200502 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN BINTAN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 012 BINTAN TIMUR
TERAKREDITASI B**

Alamat ; Jl SeiEnam Laut Kelurahan Sei Enam Bintang Timur Kode Pos 29151
e-mail : duabelas_sdn@yahoo.com



Nomor : 4321/040/SDN012BT/I/2024

Lamp : -

Hal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Kepada

Yth. Direktur Program Pascasarjana

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Di

Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Berdasarkan surat yang kami terima, Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **FITRI YENI**

NIM : 22290624736

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai melaksanakan riset dan pengumpulan data di SDN 012 Bintang Timur dengan judul "**Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru di SDN Bintang Timur**" terhitung mulai tanggal 06 Maret 2024 sampai 07 Maret 2024.

Demikian surat balasan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Bintang, 15 Maret 2024

Kepala Sekolah

RINO, S.Pd

NIP. 19730209 200502 1 001



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KABUPATEN BINTAN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 013 BINTAN TIMUR
TERAKREDITASI A"**

Alamat : Jl.Sei. Datuk Kijang Kota Kec.Bintan TimurTelp. ☎ (0771) 463668 Kode Pos 29151



Nomor : A22/SDN013BT/V/2024/040
Lamp : -
Hal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Kepada
Yth. Direktur Program Pascasarjana
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
Di

Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Berdasarkan surat yang kami terima, Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **FITRI YENI**
NIM : 22290624736
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai melaksanakan riset dan pengumpulan data di SDN 013 Bintang Timur dengan judul "*Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Penerimaan Insentif Terhadap Kinerja Guru di SDN Bintang Timur*" terhitung mulai tanggal 11 Februari 2024 sampai 6 Mei 2024.

Demikian surat balasan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....Mei 2024
Kepala Sekolah

BAHARU, M.Pd.I
NIP. 19661026 198610 2 004





Certificate Number: 186/GLC/EPT/N/2023

ENGLISH PROFICIENCY TEST[®] CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name

: Fitri Yeni

ID Number

: 2171124109780001

Test Date

: 30-09-2023

Expired Date

: 30-09-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension	: 47
Structure and Written Expression	: 44
Reading Comprehension	: 46
Total	: 457

Linati Marta Kalisah, M. Pd
Global Languages Course Director



Powered by ETS



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF2/VIII/2017/6309
Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 02-10-2023

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Certificate Number: 186/GLC/EPT/X/2023

ENGLISH PROFICIENCY TEST[®] CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Fitri Yeni
ID Number : 2171124109780001
Test Date : 30-09-2023
Expired Date : 30-09-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension	: 47
Structure and Written Expression	: 44
Reading Comprehension	: 46
Total	: 457

Linati Marta Kalisah, M. Pd
Global Languages Course Director



Powered by E-Field



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/VIII/2017/6309

Under the auspices of:

Global Languages Course

At: Pekanbaru

Date: 02-10-2023

© Hak c

Riau

Hak Cipta D

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Kartu Bimbingan Tesis

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing/ Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	19/24/24	Bab II Teori Bab III Data populasi		
2.	30/24/24	Uji-t tasi Instrumen Teknik Pengambilan sampel		
3.	2/24/24	Menyediakan kisi-kisi instrumen (Reni ei)		
4.	20/24/24	Race Instrumen dan Angket Penelitian		
5.	31/24/24	Validasi dan Reliabilitas Angket		
6.	3/24/24	Revisi Tesis		

Catatan:
*coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 20.....

Pembimbing I/Promotor
Dr. Mudasir, M. Pd

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing/ Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	10/24/24	Pembahasan		
2.	15/24/24	Definisi Teori		
3.	20/24/24	Metodologi		
4.	25/24/24	Teknik Pengambilan sampel		
5.	1/24/24	Analisis Data		
6.	7/24/24	Revisi Tesis		

Catatan:
*coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 7 Juli 2024

Pembimbing II/Promotor
Dr. Agustin, M. As



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta

Hak Cipta Diin

1. Dilarang me

a. Pengutip

b. Pengutip

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama **FITRI YENI**, lahir pada tanggal 01 September 1978 di Situmbuk, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat. Penulis merupakan anak terakhir dari pasangan Bapak (Alm) Mustafa dan Ibu (Alm) Yulinar. Penulis tumbuh dan berkembang dilingkungan keluarga yang sederhana. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah SD Negeri n=12/79 Situmbuk 1 pada tahun 1987 sampai 1992.

Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang MTS Negeri Negeri 1 Lawang mandahiling pada tahun 1992 sampai tahun 1995. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sungai Tarab pada tahun 1995 sampai 1998. Kemudian pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) dan lulus Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S2 (Magister Pendidikan) di program Pascasarjana UIN Suska Riau jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Pekerjaan penulis adalah sebagai seorang Guru Kelas di SD Negeri 003 Bintang Timur, Kabupaten Bintang, Provinsi Kepulauan Riau.

UIN SUSKA RIAU