

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 *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMPN 1**

### **RUMBIO JAYA DAN SMPN 2 RUMBIO JAYA KAMPAR**

#### **TESIS**

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**Oleh :**

**Nasib Samsuri Lubis**  
**22390614954**

**Dosen Pembimbing Tesis :**

**Dr. Mudasir, M.Pd**

**Dr. Safarudin, M.Pd**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1446 H/ 2025 M**



### Lembaran Pengesahan

Nama : Nasib Samsuri Lubis  
Nomor Induk Mahasiswa : 22390614954  
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)  
Judul : Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio jaya dan SMPN 2 Rumbio jaya Kampar

Tim Penguji:

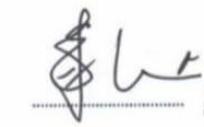
**Dr. Agustiar, M.Ag.**  
Penguji I/Ketua



**Dr. Muhammad Fitriyadi, MA.**  
Penguji II/Sekretaris



**Dr. Syafaruddin, M.Pd**  
Penguji III



**Dr. Ellya Roza, M.Hum.**  
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

19/05/2025

**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.

**PENGESAHAN PENGUJI**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul: **Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMPN 1 Rumbio Jaya Dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar**, yang ditulis oleh saudara:

Nama : Nasib Samsuri Lubis  
NIM : 22390614954  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 19 Desember 2025

Penguji I,  
**Dr. Syafarudin, M. Pd**  
NIP.196412311990031045



Tgl.: 19 Juni 2025

Penguji II,  
**Dr. Ellya Roza, M. Hum**  
NIP. 196011231992032001



Tgl.: 19 Juni 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**Dr. H. Agustian, M.Ag**  
NIP. 197108051998031004

**Hak Cipta Dilindungi 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 mengikuti 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.

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMPN 1 Rumbio Jaya Dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar**, yang ditulis oleh saudara:

Nama : Nasib Samsuri Lubis  
NIM : 22390614954  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 19 Mei 2025.

Pembimbing I,  
**Dr. Mudasir, M.Pd**  
NIP. 196611081994021001



Tgl.: 19 Juni 2025

Pembimbing II  
**Dr. Syafarudin, M. Pd**  
NIP.196412311990031045



Tgl.: 19 Juni 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

  
**Dr. H. Agustiar, M.Ag**  
NIP. 197108051998051004

## © Hak

### 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  
**Nasib Samsuri Lubis**

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
Uin Suska Riau  
di \_\_\_\_\_  
Pekanbaru

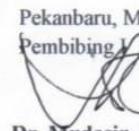
*Assalamualaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Nasib Samsuri Lubis  
NIM : 22390614954  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul : Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

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

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, Mei 2025  
Pembimbing  
  
**Dr. Mudasir, M.Pd**  
NIP. 196611081994021001

© Hak

**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. Syafaruddin, M.Pd  
DOSEN PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS  
Perihal: Tesis Saudara  
**Nasib Samsuri Lubis**

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
Uin Suska Riau  
di \_\_\_\_\_  
Pekanbaru

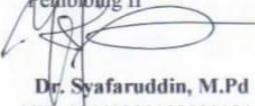
*Assalamualaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Nasib Samsuri Lubis  
NIM : 22390614954  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul : Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

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

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, Mei 2025  
Pembimbing II  
  
**Dr. Syafaruddin, M.Pd**  
NIP. 196412311990031045

**Hak Cipta Dilindungi 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.
- 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 : Nasib Samsuri Lubis  
NIM : 22390614954  
Tempat/Tgl. Lahir : Rotan Sogo/ 15 Februari 1999  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas Magister Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Pekanbaru, 15 Mei 2025



Nasib Samsuri Lubis  
Nim. 22390614954

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.

## KATA PENGANTAR



***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

*Alhamdulillahirobbil'alamin* puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya. Selanjutnya shalawat beriringan 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 Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampa” 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 ayahanda Ali Raja Lubis dan Ibunda Hotna Sari karena berkat do'a dan pengorbanan ayak dan Umak yang tulus sehingga ananda bisa menyelesaikan perkuliahan ini. Teruntuk kepada abang-abang dan kaka yang senantiasa memberikan support kepada penulis, masdawani sebagai kaka paling tua anak pertama, arianto

lubis anak kedua. Mardiana lubis anak ketiga, jumro hayaman lubis anak keempat. Almarhuma ubayani lubis anak kelima. M. asrul lubis anak keenam, almarhuma jernilan lubis anak ketujuh dan penulis anak kedelapan.

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

Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

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. Prof. Dr. Hj. Zaitun, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Beserta jajaran staff dan karyawan.
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Bapak Dr. Agustiar, M.Ag., dan Bapak Dr. Muhammad Fitriadi, M.A., sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Agustiar, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademis yang selalu membimbing, mengarahkan dan membantu penulis dalam proses perkuliahan.
5. Dr. Mudasir M.Pd 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.

**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 mengikuti 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. Dr. Syafarudin, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan Tesis ini hingga akhir penulisan.
7. Seluruh dosen dilingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau khususnya dosen Manajemen Pendidikan Islam yang menjadi tempat bertanya dan telah membekali ilmu kepada Penulis selama menempuh pendidikan di Pascasarjana Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Kepada kepala sekolah di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbi Jaya. Dan seluruh guru-guru beserta Staf-staf yang telah memberikan bantuan kepada Penulis selama melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada keluarga besar
10. Terkhusus kepada teman-teman yang senantiasa berkontribusi penuh dan menjadi saksi dalam pembuatan tesis ini, yang senantiasa memberikan pencerahan dan masukan kepada penulis.
11. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam khususnya untuk teman-teman yang ada dikelas A angkatan 2023 yang sama-sama berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S2) di jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
12. Kepada almamater tercinta Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan dan do'a kepada 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.

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, 15 April 2025  
Peneliti,



**NASIB SAMSURI LUBIS**  
**22390614954**

Hak Cipta Dilindungi 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.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>DAFTAR ISI</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING I</b>	
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING II</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	7
C. Penegasan Istilah .....	8
D. Permasalahan .....	9
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
A. Kerangka Teoritis .....	13
1. Konsep dan Teori Kinerja Tenaga Pendidik .....	13
2. Konsep dan Teori Reward .....	39
3. Konsep dan Teori <i>Punishment</i> .....	54
B. Konsep Operasional .....	66
C. Penelitian Relevan .....	68
D. Kerangka Berpikir .....	75
E. Hipotesis .....	76

Hak Cipta Dilindungi 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.
- 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.....	77
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	78
C. Subjek Dan Objek Penelitian .....	78
D. Populasi Dan Sampel .....	78
E. Teknik Pengumpulan Data.....	80
F. Teknik Analisis Data.....	86

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Profil Objek Penelitian.....	100
B. Hasil Penelitian .....	107
1. Uji Instrumen.....	107
2. Uji Prasyarat Analisis .....	114
3. Uji Stastik Deskriptif.....	119
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	133
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	151
1. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik .....	151
2. Pengaruh Pemberian Punishment Terhadap Kinerja Guru .....	153
3. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik .....	154

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	157
B. Kelemahan.....	158
C. Saran .....	159

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

### **BIOGRAFI PENULIS**

Tabel 2.1	Konsep Operasional .....	66
Tabel 3.1	Skala Likert .....	84
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen .....	84
Tabel 4.1	Data Guru SMPN 1 Rumbio Jaya.....	102
Tabel 4.2	Data Guru SMPN 2 Rumbio Jaya.....	106
Tabel 4.3	Uji Validitas X1 .....	107
Tabel 4.4	Uji Validitas X2.....	109
Tabel 4.5	Uji Validitas Y1 .....	111
Tabel 4.6	Uji Reabilitas Reward.....	113
Tabel 4.7	Uji Reabilitas Punishment .....	114
Tabel 4.8	Uji Reabilitas Kinerja Tenaga Pendidik .....	114
Tabel 4.9	Uji Normalitas .....	115
Tabel 4.10	Uji Linearitas X1-Y1 .....	116
Tabel 4.11	Uji Lineritas X2-Y1 .....	117
Tabel 4.12	Uji Homogenitas X1-Y1 .....	118
Tabel 4.13	Uji Homogenitas X2-Y1 .....	118
Tabel 4.14	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Reward .....	121
Tabel 4.15	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Punishment .....	124
Tabel 4.16	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Tenaga Pendidik .....	128
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Uji Regresi Sederhana (Reward) .....	133
Tabel 4.18	Hasil Koefisien Determinasi X1-Y1 .....	134
Tabel 4.19	Hasil Uji t X1-Y1 .....	135
Tabel 4.20	Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana X1-Y1 .....	136
Tabel 4.21	Rangkuman Hasil Uji Regresi Sederhana (Punishment) .....	137

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 mengurangi 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 4.22	Hasil Koefisien Determinasi X2-Y1 .....	138
Tabel 4.23	Hasil Uji t X2-Y1 .....	139
Tabel 4.24	Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana X2-Y1 .....	140
Tabel 4.25	Rangkuman Hasil Uji Regresi Berganda (X1,X2,Y1).....	141
Tabel 4.26	Hasil Koefisien Determinasi X1,X2,Y1 .....	142
Tabel 4.27	Hasil Uji F X1,X2,Y1 .....	143
Tabel 4.29	Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda X1,X2,Y1 .....	144
Tabel 4.30	Penerima Reward dan Tidak Menerima Reward.....	146
Tabel 4.31	Uji Deviasi Penerima Reward .....	147
Tabel 4.32	Uji Deviasi Tidak Penerima Reward .....	148
Tabel 4.33	Penerima Punishment dan Tidak Menerima Punishment.....	149
Tabel 4.31	Uji Deviasi Penerima Punishment .....	149
Tabel 4.32	Uji Deviasi Tidak Penerima Punishment .....	150
Tabel 4.33	Standar Deviasi X1,X2,Y3 .....	151

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 GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	75
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMPN 1 Rumbio Jaya.....	101
Gambar 4.2 Struktur Organisasi SMPN 2 Rumbio Jaya.....	105
Gambar 4.3 Diagram Batang X1.....	124
Gambar 4.4 Diagram Batang X2.....	127
Gambar 4.5 Diagram Batang X1.....	132

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 mengurangi 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 LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen
- Lampiran 2. Angket Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi
- Lampiran 4. Frekuensi Tanggapan Responden
- Lampiran 5. Uji Validitas
- Lampiran 6. Uji Reabilitas
- Lampiran 7. Asumsi Klasik
- Lampiran 8. Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9. Uji Hipotesis Penelitian
- Lampiran 10. Dokumentasi Sekolah
- Lampiran 11. Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset
- Lampiran 12. Surat Selesai Melakukan Riset dari Sekolah
- Lampiran 13. Bukti Mengikuti Seminar Proposal/Tesis
- Lampiran 13. Sertifikat TOEFL dan TOAFL
- Lampiran 14. Sertifikat Turnitin
- Lampiran 15. Kartu Bimbingan Tesis
- Lampiran 16. Submit Artikel

## **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 Transliteration), 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		

## B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dlamah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = Â misalnya قَالَ menjadi qâla

Vocal (i) panjang = ī misalnya قیل menjadi qîla

Vocal (u) panjang =  $\hat{U}$  misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk 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) = ↗ misalnya قُول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ↗ misalnya خَيْر menjadi khayrun

### C. Ta' marbûthah (ة)

Ta" marbûthah ditransliterasikan dengan "t" jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta" marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرَّسُلَةُ لِلدرِّسَةِ menjadi alrisalat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan kalimat berikutnya, misalnya فِي رَحْمَةِ هَلَّا menjadi fi rahmatillâh.

### D. Kata Sandang dan Lafdh al-jalâlah

Kata sandang berupa "al" (اـلـ) (ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafdh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan.

Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...

Masyâ"Allâh kâna wa mâ lam yasyâ" lam yakun

## ABSTRAK

**Nasib Samsuri Lubis (2025): Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMPN 1 Rumbio Jaya Dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 responden (guru) dari dua sekolah dari SMPN 1 dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dengan skala likert yang memiliki rentang 1-5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini pertama menunjukkan pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan  $t$  hitung sebesar 8.929 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2.021 (tingkat signifikansi 5%,  $n = 40$ ). Kedua pemberian *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dengan menghasilkan  $t$  hitung sebesar 5.214. Ketiga pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar sebesar 71.6% bermakna atau signifikan. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.716. Hal ini *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 71.6% terhadap variabel kinerja tenaga pendidik, Sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Reward, Punishment, Kinerja Tenaga Pendidik.

## ABSTRACT

**Nasib Samsuri Lubis (2025): The Impact of Incentives and Sanctions on Educators' Performances at State Junior High Scholl (SMPN) 1 and 2 Rumbio Kampar.**

This study aims to assess the impact of rewards and punishments on educators' performance. This study employs a quantitative methodology. The study's population comprised 40 respondents (teachers) from two schools, State Junior High Scholl (SMPN) 1 and 2 Rumbio Kampar. The data collection method employed in this study was a questionnaire utilizing a Likert scale ranging from 1 to 5.214. The analytical method employed was multiple linear regression analysis. The study's results indicated that reward provision influenced teacher performance, yielding a t count of 8.929 and a t table value of 2.021 (significance level 5%, n = 40). The imposition of penalty affects instructors' performance, yielding a t count of 5. The impact of reward and punishment provisions on educator performance at State Junior High Scholl (SMPN) 1 and 2 Rumbio Kampar is significantly 71.6%. The R Square value is 0.716. The reward and punishment system affects educator performance by 71.6%, while the remaining 28.4% is attributed to other variables in this study.

**Keywords:** Incentive, Sanction, Educator Effectiveness.

**UIN SUSKA RIAU**

## ملخص

ناصب شمسوري لوبيس، (2025): تأثير عطاء المكافأة والعقاب في نوعية عمل المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى رومبيو جايا والمدرسة المتوسطة الحكومية الثانية رومبوي جايا بكمبار

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير عطاء المكافأة والعقاب في نوعية عمل المدرسين منهجية البحث المستخدمة منهجية نوعية. أما عدد مجتمع البحث فأربعون مستجيبة أي مدرساً حيث أخذه الباحث من المدرستين. وأسلوب جمع البيانات استبيان ومعيار ليكير متعدد. من نتائج البحث ما يأتي : الأول أن عطاء المكافأة متاثر في نوعية عمل المدرسين حيث أن  $t_{hitung} = 8.929$  و  $t_{tabel} = 2.021$  ( ومدى الدرجة الهامة خمسة في المائة،  $n=40$  ). والثاني أن عطاء العقاب متاثر في نوعية عمل المدرسين حيث أن  $t_{hitung} = 5.214$  . والثالث أن عطاء المكافأة والعقاب متاثران بالتأثير الهام في نوعية عمل المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى رومبيو جايا والمدرسة المتوسطة الحكومية الثانية رومبوي جايا بكمبار، ومدى التأثير واحد وسبعون بشحولة ستة في المائة حيث أن نتيجة  $R\ Square = 0.716$  . والباقي يؤثره متغيرات أخرى غير مكتوب في هذا البحث. ومدى التأثير ثمانية وعشرين بشحولة أربعة.

**الكلمات الرئيسية: المكافأة، العقاب، نوعية عمل المدرسين**

**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 mengikuti 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**

Tenaga pendidik adalah orang yang bekerja sebagai pemelihara, perawat dan pelatih agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan, maka ini sama artinya dengan orang yang mengkhususkan diri atau orang yang pekerjaannya dikhkususkan untuk memelihara, merawat dan melatih seseorang agar memiliki ilmu pengetahuan. Jika ini disepakati maka tenaga pendidik adalah sinonim atau padanan kata dari guru, sebab guru juga mengkhususkan diri sebagai pemelihara, perawat dan pelatih seseorang (murid) agar memiliki ilmu pengetahuan.<sup>1</sup>

Pengaruh kinerja tenaga pendidik sangat berdampak pada berbagai aspek, termasuk. Pengaruh pada Siswa, dampak bagi siswa adalah prestasi siswa, karakter siswa, motivasi belajar siswa, dengan kinerja tenaga pendidik yang baik secara tidak langsung akan berdampak positif terhadap siswa.

Pengaruh kinerja tenaga pendidik juga sangat berdampak terhadap sekolah antara lain ialah meningkatkan kualitas pendidikan dengan kinerja tenaga pendidik yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Meningkatkan citra sekolah, sekolah dengan kinerja tenaga pendidik yang baik dapat memiliki citra yang positif bagi masyarakat. Meningkatkan

---

<sup>1</sup> Fitriani, *Tenaga Pendidik Menurut Perspektif Islam*. (Sukabumi: Cv Jejak (Jejak Publisher.2023)Hlm.42-43

**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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Kepercayaan Orang Tua.** Orang tua dapat mempercayakan pendidikan anak-anak mereka kepada sekolah dengan guru yang baik.

Dalam proses belajar mengajar tersebut guru memegang peran yang penting. Guru adalah creator proses belajar mengajar. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten. Sekaligus guru akan berperan sebagai model bagi anak didik. Kebesaran jiwa, wawasan dan pengetahuan guru atas perkembangan masyarakatnya akan mengantarkan para siswa untuk dapat berpikir melewati batas-batas kekinian, berpikir untuk menciptakan masa depan yang lebih baik.<sup>2</sup>

Pemberian penghargaan dan hukuman dalam kegiatan beorganisasi merupakan salah satu strategi untuk memaksimalkan komunikasi organisasi. Seorang karyawan akan lebih memiliki motivasi dan niat yang tinggi apabila mendapatkan penghargaan. Dan akan mendapatkan efek jera apabila karyawan tersebut mendapatkan hukuman. Dan tentu saja hal ini dapat berdampak pada tercapainya visi dan misi.<sup>3</sup>

Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja

---

<sup>2</sup> Widdy H.F. Rorimpandey. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar.* (Malang: Ahlimedia Book. 2020) Hlm.1

<sup>3</sup> Agung Surya Dwianto, Dkk. *Manajemen Perubahan* (Padang: Penerbit Takaza Innovatix Labs Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (Ikapi). 2024) Hlm.135

bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi. Dalam paradigma penghargaan secara otomatis akan selalu diikuti dengan kenaikan kinerja. Kenyataannya tidaklah demikian, sesuai dengan statistik kadang-kadang memang terjadi penghargaan yang dinaikkan akan meningkatkan kinerja, tetapi kadang-kadang itu tidak terjadi.<sup>4</sup>

Lembaga pendidikan perlu mengaitkan antara penghargaan formal, seperti tunjangan cuti, program asuransi, tunjangan hari raya, dengan kinerja. Artinya, besarnya tunjangan yang akan diterima oleh tenaga pendidik ditentukan oleh kinerja yang dicapai tenaga pendidik, bukan ditentukan oleh organisasi atau aspek senioritas. Agar keterkaitan antara kinerja-penghargaan efektif, maka diperlukan beberapa syarat, seperti kinerja harus dapat diukur secara akurat, harus ada disiplin secara sungguh-sungguh mengaitkan kinerja dengan penghargaan.<sup>5</sup> Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen (siswa) sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan tenaga pendidikan diperlukan untuk memacu semangat kerja tenaga pendidik,

<sup>4</sup> Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*. (Makkasar: Cendekia Publisher. 2022)

<sup>5</sup> Seta A. Wicaksana, Dkk. *Manajemen Pengembangan Talenta*. (Dd Publishing.2022)

**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 mengikuti 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.

sekolah harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Memberikan reward atau penghargaan, dan punishment atau hukuman oleh atasan kepada pegawai atau tenaga pendidik juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah pimpinan membeberikan hadiah atau reward kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik, sedangkan motivasi negatif adalah pimpinan memberikan hukuman atau punishment kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah.<sup>6</sup>

Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja tenaga pendidik. Karena melalui *reward* dan *punishment* pegawai (pendidik) akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Memotivasi pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin sering tenaga pengajar mendapat apresiasi atas perbuatan baik yang dilakukannya, maka semakin besar pula kemungkinan tenaga pengajar tersebut mengulangi perbuatan baik tersebut. Sebaliknya, semakin

<sup>6</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), Hlm. 132.

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 mengikuti 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.

sering tenaga pengajar mendapat sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukannya, maka semakin sedikit pula kesalahan yang dilakukannya. Dengan kata lain keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh baik tidaknya pemberian penghargaan dan adilnya hukuman.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan Kepala sekolah pada tanggal 18 Oktober 2024 yang peneliti lakukan, diperoleh informasi bahwa: Adanya reward dan punishment dilaksanakan secara formal namun tanpa surat perintah, melainkan hanya persetujuan antara Kepala sekolah dengan pegawai yang lain. Contoh pemberian reward ketika pegawai/guru datang tepat waktu maka guru tersebut akan mendapat pujian. Contoh lagi pemberian reward ketika guru mendapatkan sebuah penghargaan atau memenangkan lomba maka akan diumumkan ketika sesi upacara dan nama atau sertifikatnya akan di tempelkan di majalah dinding sebagai bentuk apresiasi. Seperti halnya di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar yang juga mengusung nilai-nilai Islam dalam kinerjanya dan telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment*.

Reward yang telah diterapkan dalam sekolah tersebut diantaranya melalui pemberian pujian, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi Tenaga Pendidik berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu, yang diberikan atasan (kepala sekolah), yang telah ditetapkan SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar. Dan Punishment yang telah diterapkan di sekolah tersebut diantaranya melalui

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 mengikuti 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.

teguran, surat peringatan, sanksi, serta pemotongan gaji dari atasan kepada tenaga pendidik yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja.

Akan tetapi walaupun *Reward* dan *Punishment* telah diterapkan di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya. Kinerja tenaga pendidik masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Setelah diberikan *reward* kepada tenaga pendidik, kinerja tenaga pendidik masih kurang maksimal.
2. Setelah diberikan *reward*, tenaga pendidik terlalu fokus untuk mendapatkan reward, bukan pada kualitas pembelajaran.
3. Pemberian *punishment* membuat tenaga pendidik kehilangan motivasi kerja dan semangat kerja.
4. Pemberian *punishment* terhadap tenaga pendidik membuat meningkatnya konflik dengan pimpinan sekolah.
5. Pemberian *punishment* tidak membuat tenaga pendidik sadar atas kesalahan yang diperbuat.
6. Kurangnya kepatuhan tenaga pendidik terhadap peraturan sekolah.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar, karena telah menerapkan reward dan punishment dalam sistem kerjanya, yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti. Supaya mengetahui pemberian reward dan punishment yang ada di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar tersebut apakah berpengaruh positif terhadap kinerja Tenga Pendidik.

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 mengikuti 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 permasalahan di atas, peneliti akan membahas dan mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja tenaga pendidik setelah mendapat reward dan punishment dari sekolah. Dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi kasus pada SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi empat kali ke SMPN 1 dan 2 Rumbia Jaya kampar, observasi pertama dilakukan pada tanggal 18 Oktober dimana peneliti wawancara dengan kepala sekolah di SMPN 1 dan SMPN 2 Rumbio Jaya, obervasi kedua dilakukan pada tanggal 14 November dimna peneliti mengantar surat riset ke SMPN 1 dan SMPN 2 Rumbio Jaya, observasi ketiga dilakukan pada tanggal 15 Januari dimana peneliti menyebarluaskan angket kepada sampel di SMPN 1 dan SMPN 2 Rumbio Jaya, dan observasi keempat pada tanggal 20 Februari ke SMPN 2 Rumbio Jaya pengambilan angket dan surat selesai Riset, tanggal 25 ke SMPN 1 Rumbio Jaya pengambilan angket dan surat selesai Riset.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan peneliti memilih judul diatas adalah:

1. Persoalan-persoalan yang dikaji dalam judul sesuai dengan bidang ilmu yang peneliti pelajari, yaitu Manajemen Pendidikan Islam.
2. Lokasi penelitian terjangkau oleh peneliti di Kecamatan Rumbio Jaya, Kampar, 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.

3. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul ini mampu diteliti oleh peneliti.
4. Peneliti sangat tertarik untuk mengkaji masalah judul mengingat fenomena-fenomena yang terjadi.

**C. Penegasan Istilah**

1. *Reward* merupakan ganjaran, hadiah atau pemberian penghargaan. *Reward* merupakan sesuatu yang sangat menyenangkan yang diberikan setelah seseorang melakukan perilaku yang diinginkan. *Reward* merupakan pemberian berupa sesuatu kepada individu atau kelompok sebagai salah satu bentuk apresiasi atau penghargaan atas prestasi yang diperolehnya. *Reward* juga diberikan kepada setiap orang dalam bentuk yang disesuaikan dengan prestasinya karena motif tertentu.<sup>7</sup>
2. *Punishment* (hukuman) adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam merubah perilaku seseorang.<sup>8</sup>



<sup>7</sup> Moh. Zaiful Rosyid Dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward Dan Punishment Konsep Dan Aplikasi*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2019), Hlm. 4-5.

<sup>8</sup> *Ibid.* Hlm. 9.

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. Kinerja dapat diartikan sebagai tampilan kualitas dan kuantitas dari apa yang telah dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.<sup>9</sup>

## D. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment

Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar, terdapat beberapa kajian yang dapat dilakukan antara lain:

- a) Apakah Pengaruh pemberian *reward* kepada tenaga pendidik?
- b) Apakah Pengaruh pembeian *punishment* kepada tenaga pendidik?
- c) Apakah Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja tenaga pendidik?
- d) Apakah dengan memberikan *reward* akan meningkatkan kinerja?
- e) Apakah dengan memberikan *punishment* akan meningkatkan kinerja?
- f) Apakah dengan memberikan *reward* dan *punishment* akan meningkatkan kinerja?

<sup>9</sup> Veithzel Rivai, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Bandung: Pt Rajagrafindo Persada,2005), H.93

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 2. Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian agar lebih terarah dan mencapai sasaran baik dari segi waktu dan biaya maka peneliti membatasi masalah yaitu Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Tenaga Pendidikdi SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.

## 3. Rumusan Masalah

- a) Apakah Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.
- b) Apakah Pemberian *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.
- c) Apakah ada Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu:

### 1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Reward terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.
- b) Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.
- c) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya.

### 2. Manfaat Penelitian

- a) Teoritis
  - 1) Bagi sekolah: sebagai informasi bagi SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar mengenai pengaruh pemberian reward dan punismant terhadap kinerja tenaga pendidik.
  - 2) Bagi peneliti: sebagai persuratan untuk menyelesaikan program Magister Strata Dua (S2) untuk mendapatkan gelar M.Pd pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam



- 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 II**

### **KERANGKA TEORITIS**

#### **A. Konsep Teoritis**

##### **1. Konsep dan Teori kinerja Tenaga Pendidik**

###### **a. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik**

Kata kinerja jika ditinjau dari segi bahasa kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kata "*permomance*" memberikan tiga arti, yaitu: (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*" atau "mobil yang sangat cepat"; (2) "pertunjukkan" seperti dalam konteks kalimat "*folk dance performance*" atau "pertunjukkan tarian-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam kontek atau kalimat "*in performing his/her duties*". Lembaga Administrasi Negara (dalam Rusman) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Kemudian August W. Smith. "*Performance is output drive from processes, human or otherwise*" yakni: kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>10</sup>

Menurut Hidayat, tenaga adalah kekuatan sedangkan pendidik adalah orang yang memelihara, merawat dan memberi latihan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan. Jika

---

<sup>10</sup> Abdul Azis. *Konsep Kinerja Guru Dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi*. (Guepedia. 2020) Hlm.13

**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 mengikuti 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.

kedua istilah ini dirangkai, maka dapat dia rtikan dengan tenaga yang melakukan pekerjaan melihara, merawat dan melatih atau orang yang bekerja sebagai pemelihara, perawat dan pelatih agar seseorang memiliki pengetahuan seperti yang diharapkan. Batasan ini persis seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa tenaga pendidik adalah seluruh pegawai pada lembaga pendidikan yang mencakup kepala sekolah, guru, staf dan pegawai sekolah.<sup>11</sup>

pendidik adalah tenaga professional yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur dan sebutan lainnya sesuai dengan kekhususannya serta secara langsung berpartisipasi dalam suatu kegiatan pembelajaran pada satuan pendidikan. Sementara tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan. Orang yang berkualifikasi di dalam tenaga kependidikan adalah kepala sekolah, wakil-wakil/kepala urusan, staf tata usaha serta staf-staf yang lain. Dalam sistem pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki fungsi dan tugas yang saling menunjang satu sama lain, sehingga dapat disebut bahwa kedua profesi

---

<sup>11</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*, Cet. V, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), Hal. 42.

**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.

ini memiliki hubungan symbiosis mutualisme karena masing tidak dapat berjalan sendiri-sendiri.<sup>12</sup>

Menurut islam pendidik ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Tugas pendidik dalam pandangan Islam secara umum ialah mendidik, yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi itu harus dikembangkan secara seimbang sampai ketingkat setinggi mungkin.<sup>13</sup> Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39, tugas tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

- 1) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.
- 2) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.

<sup>12</sup> Utomo. *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan.* ( Sukabumi: Nusa Putra Press. 2021)Hlm.85

<sup>13</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Pt.Remaja Rosdakarya, 2005)Hlm.74

<sup>14</sup> Pemerintahan Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang System Pendidikan Nasional.* (Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2003)

**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 mengikuti 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. Tugas dan Tanggung jawab tenaga pendidik**

Tugas dan tanggung jawab seorang guru atau pendidik diantaranya adalah menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk senantiasa selalu belajar dengan baik dan semangat. Tugas seorang guru (pendidik) mencangkup beberapa hal, yaitu sebagai berikut: guru (pendidik) memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian.

Tugas tersebut meliputi bidang profesi, kemanusiaan, dan kemasyarakatan. Tugas seorang guru (pendidik) sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, serta melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan mengembangkan pada siswa.<sup>15</sup>

Berikut merupakan tugas dan tanggung jawab pendidik dalam peraturan pemerintahan republik Indonesia No 17 tahun 2010 pasal 171 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.<sup>16</sup>

- 1) Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

<sup>15</sup> Titi Suwarni. *Profesi Kependidikan*. (Cirebon: Pt Arr Rad Pratama.2023)Hlm. 7-8

<sup>16</sup> Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Pasal 171 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan*. (Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2010)

**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.

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

- 2) “Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, pada jenjang pendidikan tinggi”.
- 3) “Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi”.
- 4) “Pamong belajar sebagai pendidik profesional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal”.
- 5) Widyaiswara sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/atau dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah”.
- 6) Tutor sebagai pendidik profesional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh

**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 mengikuti 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.

dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal”.

- 7) “Instruktur sebagai pendidik profesional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan/atau pelatihan”.
- 8) “Fasilitator sebagai pendidik profesional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan”.
- 9) “Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal”.
- 10) “Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan”.
- 11) “Narasumber teknis sebagai pendidik profesional melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik pada pendidikan kesetaraan”.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

**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 formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tugas pokok dan fungsi guru:<sup>17</sup>

- 1) Guru sebagai pendidik
- 2) Guru sebagai pengajar
- 3) Guru sebagai pembimbing
- 4) Guru sebagai pengarah
- 5) Guru sebagai pelatih

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik**

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh "kemampuan (ability) dan motivasi (motivation)". Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, sedangkan keterampilan dipengaruhi oleh bawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari:

- 1) lingkungan fisik pekerjaan.
- 2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari
  - a) kepemimpinan.

<sup>17</sup> Cucu Sutianah. *Profesi Kependidikan*. (Pasuruan: Penerbit Qiara Media. 2022) Hlm.37-38

**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 mengikuti 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) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen.

Keberhasilan sebuah pekerjaan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama faktor kinerja pekerjanya. Terkait kinerja guru profesional, menurut Pratiwi ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru profesional yaitu faktor internal dan faktor eksternal.<sup>18</sup>

1) Faktor internal

a) Kompetensi pendidik

Menurut Uzer Usman (1997), kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.<sup>19</sup>

Menurut Mulyasa, kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan

<sup>18</sup> A. Haerullah, Dkk. *Guru & Pengembangan Profesi*. (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia,2024)Hlm.158-159

<sup>19</sup> Rina Febriana. *Kompetensi Guru*.(Jakarta: Bumi Aksara Group, 2019). Hlm.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 mengikuti 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.

dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut Muhamimin, kompetensi adalah seperangkat tindakan intelejen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelejen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Menurut Muhibbin Syah kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.<sup>20</sup>

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru ini yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>21</sup>

### I. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran peserta didik. Salah satu aspek

<sup>20</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: Cv Jejak Publisher. 2018). Hlm. 32-33

<sup>21</sup> Siti Syuhada & Mayasari Mayasari, *Kompetensi Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. (Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia. 2024)Hlm.41

**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.

kompetensi pedagogik adalah pemahaman terhadap peserta didik. Memahami peserta didik merupakan satu aktivitas yang harus dilakukan guru termasuk sebelum menyusun rancangan pembelajaran, sebab proses pembelajaran pada hakikatnya diarahkan untuk membelajarkan peserta didik. Semua keputusan yang harus diambil dalam merancang dan mendesain pembelajaran sebaiknya didasarkan pada kondisi peserta didik dan fasilitas pembelajaran yang tersedia (PP Nomor 74 Tahun 2008).<sup>22</sup>

Gordon dalam, beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, adalah:<sup>23</sup>

- i. Pengetahuan (*knowledge*): merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya mengetahui cara mengidentifikasi belajar, dan mampu melakukan pembelajaran dengan baik.
- ii. Pemahaman (*understanding*): merupakan tingkat kedalamann kognitif, misalnya dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik

<sup>22</sup> Rifma, *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru: Dilengkapi Model Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru*. (Jakarta: Kencana.2016).Hlm.2

<sup>23</sup> Kuswiyati, *Pendampingan Berkelanjutan Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru*. (Lombok Tengah: Penerbit P4i. 2023)Hlm.7

**Hak Cipta Dilindungi 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.

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

tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- Nilai (*value*), merupakan suatu standar perilaku yang diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas: kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain.
- Kemampuan (*skill*), merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya dalam melakukan pembelajaran, dapat menggunakan metode yang dianggap efektif dan efisien.
- Sikap (*attitude*), merupakan perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang dating dari luar, misalnya reaksi terhadap kebijakan pimpinan tentang reward dan punishment.
- Minat (*interest*), yaitu merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, misalnya melakukan suatu aktivitas kerja (Pianda, 2018).

**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.

## II. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.<sup>24</sup> Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni:

- i. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.

---

<sup>24</sup> J.B Situmorang & Winarno, *Pendidikan Profesi Dan Sertifikasi Pendidik* (Klaten: Saka Mitra Kompetensi. 2016)Hlm.21

**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.

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

- ii. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- iii. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- iv. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- v. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.(Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru)

Jadi, kesimpulannya guru perlu memahami aturan dalam Permendiknas No.16/2007, agar mempunyai pedoman di dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

### III. Kompetensi profesional

Melihat penjelasan mengenai Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir c, dijelaskan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memung- kinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan."

**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 mengikuti 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.

Adapun perincian mengenai kompetensi profesional menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 tentang Guru bab II bagian kesatu tentang kompetensi, pasal 3 ayat 7, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:<sup>25</sup>

Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu."

#### IV. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah salah satu diantara empat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, dimana telah dipahami bahwa kompetensi sosial bermuara pada

<sup>25</sup> Mohammad Ahyan Yusuf Sya'bani, *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Yang Religius Dan Bermartabat*. (Gresik: Caremedia Communication. 2018)Hlm. 94-95

**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.

komunikasi dengan semua stakeholder pendidikan, dengan tujuan agar dapat menanggulangi berbagai masalah yang mungkin terjadi dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran bisa berjalan baik bila guru dapat mengkomunikasikan bahan pembelajaran secara efektif.<sup>26</sup>

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>27</sup>

Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang, keluarga, dan status sosial ekonomi.

- i. Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.

<sup>26</sup> Nur Fadhliah, *Kompetensi Sosial Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an*. (Jakarta: Publica Indonesia Utama.2023)Hlm.125-126

<sup>27</sup> Ritonga, Muhammad Arifin, And Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward Dan Punishment." Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan) 3.1 (2019): 37-51.

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.

- ii. Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- iii. Berkommunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.<sup>28</sup>

Guru merupakan makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi sosial memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.<sup>29</sup>

b) Motivasi kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

<sup>28</sup> Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Pt Prestasi Pustakarya. 2013)Hlm.25

<sup>29</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya Offset, 2013), H. 175-176.

**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 mengikuti 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.

Motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) motif biogenetis, yaitumotif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalnya lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambil napas, seksualitas, dan sebagainya; (2) motif sosiogenetis, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Jadi, motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat.<sup>30</sup>

Irawan dkk, menyatakan motivasi adalah apa yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah kesadaran pekerja terhadap pentingnya pelaksanaan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka atau untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan harapan di masa depan. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar pekerja berupa kondisi yang mengharuskan mereka untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal seperti bekerja untuk mendapatkan upah/gaji yang lebih tinggi, jabatan, kekuasaan,

<sup>30</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2023)Hlm. 2-3

**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 mengikuti 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.

pujian, hukuman, dan lain-lain. Indikatornya adalah gaji tinggi, kekuasaan, jabatan, pujian, hukuman, kebutuhan, dan harapan masa depan.<sup>31</sup>

## 2) Faktor eksternal

### a) Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito dan Nuraini, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya air conditioner (AC).<sup>32</sup>

Sedarmayati mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Mardiana (2001), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa definisi lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

<sup>31</sup> Dimas Phetorant, *Paradigma Kinerja Tenaga Pendidik*. (Rizmedia Pustaka Indonesia. 2024)Hlm. 42-43

<sup>32</sup> Nitisemito & Nuraini. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Pekanbaru: Yayasan Aini Syam. 2013)

<sup>33</sup> Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Efektifitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju. 2011)

**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.

yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya baik perorangan maupun kelompok.

### I. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:<sup>34</sup>

#### i. Pelayanan Kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

#### ii. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya.

Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup,

<sup>34</sup> Simanjuntak, *P. J. Produktivitas Kerja Pengertian Dan Ruang Lingkupnya*. (Jakarta: Prisma.2003)

**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.

suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

**iii. Hubungan Pegawai**

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasan hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

**iv. Insentif dan gaji**

Adapun pengertian insentif menurut Mangkunegara Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap

**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.

prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.<sup>35</sup> Hal senada dikemukakan oleh Panggabean, yang menyatakan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi (berupa uang dan diluar gaji pokok) yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar lebih produktif, dan meningkatkan kinerja untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2011)Hlm.98

<sup>36</sup> Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: (Ghalia Indonesia. 2004)Hlm. 77

**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 mengikuti 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. Indikator Kinerja Tenaga Pendidik**

Secara umum indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ivancevich ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah kerja yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan ketelitian, kerapihan dan ketepatan dalam bekerja.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggungjawab.
- 4) Kualitas personal, berkaitan dengan penampilan, kepribadian, sikap dan kepemimpinan.
- 5) Kerjasama, berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan.
- 6) Dapat dipercaya, berkaitan dengan kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dan kejujuran.
- 7) Inisiatif, berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab untuk bekerja secara mandiri.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T. Matteson, *Organizational Behavior & Management*, ( New York: Mcgraw-Hill, 2-14), H. 143

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

- 1) Kompensasi, berkaitan dengan jumlah dan komposisi dari kompetensi yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik
- 2) Penempatan kerja yang tepat, berkaitan dengan menentukan kinerjanya, posisinya sebagai karyawan
- 3) Promosi jabatan, berkaitan dengan jenjang karir karyawan.
- 4) Pelatihan kerja, berkaitan dengan pelatihan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.

Lebih spesifik lagi yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu memiliki beberapa aspek untuk melaksanakan kerjanya sebagai pendidik. Indikator dalam kinerja guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran meliputi rumusan tentang apa yang akan dilakukan. Hal tersebut meliputi bagaimana kegiatan belajar peserta didik dan bagaimana cara melakukannya dan hasil akhirnya apa yang diperoleh. Lalu kemampuan guru dalam menyusun RPP yang akan digunakan dalam proses pembelajaran untuk mendesain pembelajaran yang bermakna. Menurut Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata bahwa guru-guru hanya dituntut

**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 mengikuti 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.

menyusun dua macam perencanaan program pembelajaran yaitu untuk jangka waktu semesteran dan jangka waktu singkat. Unsur-unsur komponen dalam program semesteran dan program pembelajaran dalam waktu singkat terdiri dari:

- 2) Tujuan dan kompetensi sesuai dengan kurikulum
  - a) Pokok materi disesuaikan dengan yang akan diajarkan
  - b) Alternative metode yang digunakan
  - c) Media dan sumber belajar yang digunakan
  - d) Pengembangan silabus
  - e) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
  - f) Evaluasi pembelajaran
  - g) Alokasi waktu yang tersedia
  - h) Satuan pendidikan, kelas, semester dan topic pembahasan.<sup>38</sup>
- 3) Pelaksanaan pembelajaran
  - a) Memulai pembelajaran
  - b) Membentuk kompetensi dan karakter
  - c) Pengelolaan kelas
  - d) Penggunaan media dan sumber belajar
  - e) Penggunaan metode pembelajaran
  - f) Evaluasi/penilaian pembelajaran.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo, 2013), H. 50

**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 mengikuti 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) Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran**

Evaluasi dalam kegiatan memerlukan kemampuan guru dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.<sup>40</sup>

Pemberian upah/remunerasi tenaga pendidik dan kependidikan mengacu pada ketentuan yang telah diatur dalam peraturan dan prosedur tentang sistem imbal jasa di lingkungan ASN dan Perguruan Tinggi. Remunerasi terkait langsung dengan kinerja, prestasi, dan jenjang jabatan setiap tenaga pendidik dan kependidikan. Sehingga dalam pelaksanaannya, pemberian remunerasi didasarkan pada pertimbangan hasil evaluasi yang bersangkutan mulai dari tingkat unit kerja/laboratorium/jurusan/fakultas sampai dengan universitas. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kinerja dan prestasi baik akan berpeluang memperoleh jenjang jabatan yang sepadan dengan remunerasi yang sesuai dan reward. Sebaliknya, punishment diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melanggar kode etik. Dengan kata lain, pemberian remunerasi,

<sup>39</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013h. 41

<sup>40</sup> Rusman, *Op., Cit*, H. 78

**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 mengikuti 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.

*reward*, dan *punishment* kepada tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan pada asas meritokrasi dan keadilan.<sup>41</sup>

Memberikan *reward* yang efektif, dan mengembangkan Pusat Sumber Belajar (PSB). Mempertahankan lingkungan fisik yang nyaman akan membantu meningkatkan motivasi tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk mampu memotivasi para tenaga kependidikan agar mampu menjalankan tugasnya dengan maksimal.<sup>42</sup>

Memberikan *punishment* (hukuman) terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Punishment (hukuman) yang diberikan yaitu berupa peringatan atau teguran yang dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung meliputi teguran secara langsung dengan pihak yang bermasalah, dan secara umum yaitu dilakukan pada saat meeting. Punishmant tersebut dilakukan agar para pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan dan menjalankan tugasnya dengan baik.<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Yuni Siswanti & Aswin Eka Adhi. *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara: Teori, Kebijakan, Dan Implementasinya*. (Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital, 2024).Hlm.87

<sup>42</sup> Rofiq Hidayat, Dkk. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah*. (Surabaya: Pena Cendekia Pustaka. 2024)Hlm.20

<sup>43</sup> Rokhmiati, *Manajemen Stratejik Madrasah Ibtidaiyah*. (Cirebon: Pt Arr Rad Pratama. 2023)Hlm. 76

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 2. Konsep dan Teori Reward

### a. Pengertian reward

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Reward* disebut dengan ganjaran atau memiliki arti hadiah.<sup>44</sup> Menurut Arikunto *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.<sup>45</sup> Dalam arti dan penjabaran yang luas, rewards itu mencakup banyak hal seperti: penghargaan, pengakuan, pujian, rayuan, janji, promosi karier, pekerjaan, pemberian hadiah, kenaikan gaji, berkat, kebaikan, kenyamanan, kenikmatan, keselamatan, keamanan, perlindungan, kesehatan, kesenangan, kedamaian, kebebasan, kebahagiaan, kekayaan, kedudukan, dukungan, pengharapan, persahabatan, keceriaan, keberanian, potensi, pernikahan, keluarga, kehidupan positif, optimisme, kehidupan kekal di sorga, dan lain-lain yang sejenis.<sup>46</sup>

*Reward* dalam konteks manajemen sumber daya manusia merujuk pada sistem kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi, kinerja, dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.<sup>47</sup>

<sup>44</sup> Mohamad Yudiyanto, Dkk. *Strategi Membangun Percaya Diri Peserta Didik* (Cv. Intake Pustaka. 2024) Hlm. 78

<sup>45</sup> Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat & I Wayan Gde Sarmawa. *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bali: Cv. Intelektual Manifes Media. 2024) Hlm. 136

<sup>46</sup> Lim, J. *Just Duit!*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2004) Hlm. 77

<sup>47</sup> Erina Rulianti,Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. (Batam: Cendikia Mulia Mandiri. 2024)Hlm. 173

**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 mengikuti 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 Mulyasa reward merupakan respon terhadap suatu perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembali perilaku tersebut. Selaras dengan definisi Mulyasa, Alma juga mendefinisikan reward sebagai respon positif terhadap suatu tingkah laku tertentu dari dosen yang memungkinkan tingkah laku tersebut timbul kembali.<sup>48</sup>

Surah Al-Imran ayat 148

فَاتَّهُمُ اللَّهُ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَخُسْنَ ثَوَابُ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ  
الْمُحْسِنِينَ

Artinya:

*Maka, Allah menganugerahi mereka balasan (di) dunia pahala yang baik (di) akhirat. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.*

Menurut Quraish Shihab maksud ayat di atas adalah dengan begitu mereka diberi kemenangan dan keberhasilan di dunia, dan dijamin akan mendapatkan balasan yang baik di akhirat. Allah akan selalu memberi pahala kepada orang-orang yang bekerja dengan baik.<sup>49</sup> Dari uraian dan ayat di atas penulis menyimpulkan bahwa *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang dianggap layak mendapatkannya karena kinerja yang baik, dan dengan

<sup>48</sup> Handoko, Dkk. *Efektivitas Kelembagaan Tinjauan Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kepemimpinan Transformasional*. (Medan: Umsu Press. 2024) Hlm.23

<sup>49</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 2, Vol.2* (Jakarta: Lentera Hati, 2005), H. 470

**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 mengikuti 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.

adanya Reward seseorang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik

**b. Jenis-jenis reward**

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan kelurganya.

Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas output dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja. Menurut Handoko, faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Secara umum, kompensasi merupakan sebagian dari kunci solusi untuk membuat anggota melakukan keinginan organisasi.

**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 mengikuti 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.

Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum, karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan, termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan, dan perkembangan.<sup>50</sup> Menurut Busro, *reward* atau penghargaan dapat diklasifikasikan menjadi berbagai jenis, di antaranya adalah:<sup>51</sup>

1) *Reward* menurut bentuknya:

- a) Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, remunerasi, tunjangan belajar, dan sejenisnya).
- b) Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, fasilitas mobil, perumahan, asuransi, kesehatan, rekreasi, dan sejenisnya).
- c) Nonfinansial (fandel, piagam, sertifikat, piala, tropi, lencana, bintang, dan sejenisnya).

Selanjutnya Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania(2006:226) membagi reward menjadi dua jenis yaitu:<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik.* (Yogyakarta: Andi Offset. 2019).Hlm.10-11

<sup>51</sup> Maria Dkk, *Perilaku Dan Budaya Organisasi.* (Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi. 2022)Hlm.105

<sup>52</sup> Alexander Anggono. *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik.* (Indramayu: Penerbit Adab.2022).Hlm.213-214

**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 mengikuti 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) Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a) Penghargaannya finansial:

I. Gaji dan upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

II. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran

III. Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b) Penghargaan non finansial:

I. Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

**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.

- II. Promosi, Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
- c) Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) Penghargaan intrinsik adalah penghargaan non finansial merupakan penghargaan yang tidak memiliki wujud nyata, yang didapatkan oleh karyawan, yang meliputi:
- I. Penyelesaian (*completion*); kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting sebagai orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
  - II. Pencapaian; Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
  - III. Otonomi; Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat

**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.

dihadarkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.<sup>53</sup>

Sedangkan pendapat Marwansyah dan Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar yang menyatakan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis:<sup>54</sup>

- a) Remunerasi langsung, yaitu balas jasa yang penghasilannya berkaitan langsung dengan prestasi kerja (berupa gaji, upah, honor, upah terkonsentrasi).
- b) Remunerasi pelengkap atau tidak langsung, yaitu remunerasi yang pendapatannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja (dalam bentuk program sosial dan pelayanan).

**c. Fungsi dan tujuan pemberian reward**

Setiap organisasi maupun perusahaan pasti menginginkan anggota/karyawan yang memiliki kinerja yang baik, motivasi diri dan semangat kerja yang tinggi, sehingga baik organisasi maupun perusahaan tersebut dapat menjadi tempat kerja yang dapat menumbuhkan anggota/karyawan menjadi pribadi yang lebih baik. Motivasi dan kinerja anggota/karyawan yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan akan sangat membantu dalam membuat

<sup>53</sup> Fauzie Rahman, Dkk. *Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi: Strategi Untuk Menurunkan Kasus Stunting*. (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.2024)Hlm.49

<sup>54</sup> Lenny Leorina Evinita & Joseph Philip Kambey. *Buku Referensi Peningkatan Kinerja Pelayan Publik Berdasarkan Pengembangan Karier, Kompenasi, Dan Minat Pegawai*. (Yogyakarta: Cv. Bintang Semesta Media.2022)Hlm.21

**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 mengikuti 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.

anggota/karyawannya lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja, guna meningkatkan kinerja anggota/karyawan. Untuk itu baik dalam organisasi maupun perusahaan, perlu memperhatikan anggota/karyawannya dengan memberikan penghargaan. Penghargaan ini juga dikenal sebagai reward.<sup>55</sup>

Ada tiga fungsi penting dari reward atau penghargaan yang ***pertama*** pembentukan tingkah laku yang diharapkan yakni bersifat universal, ***kedua*** memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi dan fungsi ***ketiga*** adalah memberikan tanda bagi seseorang yang mempunyai kemampuan lebih.<sup>56</sup>

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya memiliki fungsi serta tujuan yang ingin dicapai atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula dalam hal pemberian kompensasi kepada pegawai, fungsi dari kompensasi ataupun *Reward* adalah.<sup>57</sup>

- 1) Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para pegawai terhadap perusahaan.

<sup>55</sup> Aris Ariyanto, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Data, Analisis Dan Pengembangan Sdm)*. (Bandung: Penerbit Widina.2021)Hlm.199

<sup>56</sup> Guru Smk Eksak, *Memotret Realita: Rose Book Trenggalek*. (Magetan, Jawa Timur: 2p Publisher.2019)Hlm.278

<sup>57</sup> Asmara Indahingwati & Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka.2020)Hlm.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 mengikuti 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) Menurunkan jumlah absensi para pegawai dan adanya perputaran pegawai (*job rotation*).
- 3) Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan pegawai.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson tujuan utama dari program reward adalah:<sup>58</sup>

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti, bahwa sistem penghargaan/imbalan yang dilakukan oleh organisasi (perusahaan) mempunyai tujuan sebagai berikut:<sup>59</sup>

- 1) Mendukung pencapaian strategi dan sasaran jangka pendek organisasi, memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai terampil, kompeten, dan berkomitmen sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Membantu mengomunikasikan nilai-nilai dan harapan (sasaran) kinerja organisasi.

<sup>58</sup> Puti Archianti Widiasih, *Modul Pembelajaran Psikologi Industri & Organisasi*. (Sulawesi Tenggara: Feniks Muda Sejahtera.2022)Hlm.55

<sup>59</sup> Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung:Pt Refika Aditama.2017)

**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 mengikuti 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) Mendukung manajemen dan perubahan budaya dengan menyesuaikan budaya gaji dengan budaya perusahaan dan memastikan bahwa manajemen imbalan sejalan dengan budaya organisasi yang ada atau yang diinginkan dan membantu organisasi merespons perubahan.
- 4) Mengarahkan dan mendukung perilaku yang diinginkan dengan menciptakan jenis perilaku yang diberi imbalan dan menetapkan cara pemberian imbalan melalui penggajian kinerja atau penggajian variabel serta proses manajemen kinerja.
- 5) Mendorong kinerja bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema gain sharing (sistem penghargaan berdasarkan produktivitas yang dicapai pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal).
- 6) Memajukan pengembangan berkelanjutan melalui skema gaji yang dikaitkan dengan kompetensi dan gaji berbasis keterampilan, broadbanding, dan manajemen kinerja efektif.
- 7) Memotivasi semua anggota organisasi mulai dari tenaga kasar di pabrik sampai ke dewan direksi melalui kombinasi imbalan finansial dan non finansial yang tepat.
- 8) Mencapai prinsip keadilan dengan memberi imbalan sesuai kompetensi dan kontribusi pegawai secara konsisten.

**d. Syarat dan Sistem Pemberian Reward**

**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 mengikuti 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.

Sistem *Reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. *Reward* yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem *Reward* organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

Beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan dalam prinsip-prinsip pemberian *Reward* adalah sebagai berikut:

- 1) *Reward* diberikan kepada kepala sekolah ketika guru berprestasi.
- 2) *Reward* diberikan berkaitan dengan responsibility para guru.
- 3) Pemberian *Reward* dilakukan tidak dalam bentuk pujian yang muluk muluk.
- 4) *Reward* diberikan secara langsung setelah guru sukses atau berhasil dalam melaksanakan tugas dan berperilaku sesuai kesepakatan sosial karena *Reward* merupakan bentuk reaksi setelah adanya aksi yang dilakukan.
- 5) Syarat yang paling penting dalam pemberian *Reward* harus mampu menjadikan cermin diri gambaran realistik tentang apa yang diperbuat mengenai prestasi.<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Rasimin, Kontekstualisasi *Metode Reward Dan Punishment Dalam Pembelajaran*, (Salatiga: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2006), H. 21.

**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 mengikuti 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 Mahsun, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian *Reward* atau penghargaan, yaitu sebagai berikut:<sup>61</sup>

- 1) *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *Reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
- 2) *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *Reward* nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *Reward* nya juga akan rendah.
- 3) *Equality* (kemerataan). *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.

<sup>61</sup> Mohamad Mahsun. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: Bpfe.2006)

**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 mengikuti 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) Kebutuhan. Alokasi *Reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Menurut Siagian (1995), sistem atau tahapan dalam pemberian *Reward* atau penghargaan adalah sebagai berikut:<sup>62</sup>

- 1) Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
- 4) Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam

<sup>62</sup> Sp, Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1995)

**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 mengikuti 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.

organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.

Vroom dengan teori harapannya (*Expectancy Theory*), sebagaimana dikutip oleh (Lloyd & Mertens, 2018). Mengkonfirmasi pendapat Whitmore di atas, Vroom mengatakan kinerja individu dipengaruhi harapan individu tersebut bahwa jika memiliki kinerja baik, maka harapan-harapannya (*reward*, insentif atau kompensasi baik finansial maupun non finansial) akan terpenuhi.<sup>63</sup>

#### e. Indikator *reward*

Menurut Mahmudi & Msi, *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator-indikator *reward* menurut Mahmudi yaitu:<sup>64</sup>

##### 1) Gaji dan Bonus.

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi tambahan keuangan berupa bonus dan pemeberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi

<sup>63</sup> Rajab Agustini, Dkk. *Strategi Dan Optimasi Peningkatan Kinerja Guru*. (Rizmedia Pustaka Indonesia.2024)Hlm.11.

<sup>64</sup> Mahmudi, M., & Msi, A. K. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan. (Yogyakarta: Ykpn. 2005)

**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.

karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

**2) Kesejahteraan.**

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah, dan sebagainya).

**3) Pengembangan Karier.**

Pengembangan karier merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karier ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

**4) Penghargaan Psikologis dan Sosial.**

Penghargaan psikologis dan sosial lebih susah diukur nilai fiansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

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 mengikuti 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.

#### a) Penghargaan psikolog.

Berkaitan dengan harga diri, kepuasaan diri, dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikolog merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasaan bagi dirinya sendiri.

#### b) Penghargaan sosial.

Berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor ekstrinsik yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

### 3. Konsep dan Teori *Punishment*

#### a. Pengertian *Punishment*

Sanksi adalah penghargaan negatif yaitu melanggar kode etik, hak, dan kewajiban.<sup>65</sup> *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Rasa takut yang timbul dari hukuman yang diberikan memiliki pengaruh

<sup>65</sup> Vera Iriani Abdullah, Dkk. *Buku Ajar Konsep Kebidanan*. (Pekalongan: Penerbit Nem. 2021). Hlm. 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 mengikuti 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 bermanfaat untuk menghambat keinginan keinginan yang bersifat negatif tersebut karena jika perilaku negatif terulang kembali maka hukuman yang sama akan diterima.<sup>66</sup>

Istilah hukuman atau *punishment* sebenarnya merupakan konsep yang netral dan tidak selalu berkaitan dengan konsep normatif dalam konteks hukum pidana. Dalam artikel Vincent Geeraets yang berjudul: "*Two Mistakes about the Concept of Punishment*", Leo Zaibert menyatakan bahwa istilah hukuman tidak hanya mengacu pada definisi normatif sebagai konsekuensi pelanggaran hukum yang dikenakan oleh mereka yang memiliki kewenangan hukum saja, melainkan konsep umum yang mengacu pada pemberian konsekuensi oleh siapa saja atas kesalahan yang dilakukan seseorang dalam kehidupan sehari-hari.<sup>67</sup>

*Punishment*/hukuman adalah sebuah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang

<sup>66</sup> Amelia Atika, Dkk. *Modifikasi Perilaku Teknik Dan Penerapan Menjadi Pribadi Ideal Di Era Post Modern*. ( Mega Press Nusantara.2023)Hlm.87

<sup>67</sup> Rusmilawati Windari. *Kebijakan Formulasi Larangan Hukuman Fisik (Corporal Punishment) Pada Anak Dalam Lingkup Pengasuhan Dan Pendidikan (Kajian Integratif Terhadap Penanggulangan Kekerasan Pada Anak)*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2022)Hlm.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 mengikuti 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 bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan.<sup>68</sup>

Menurut Irham Fahmi "*Punishment* adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan". Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sangsi yang diterima oleh karyawan sebagai tindakan konsekuensi atas hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja.<sup>69</sup>

*Punishment* berasal dari Bahasa latin yaitu punier yang berarti menjatuhkan hukuman pada seseorang karena bersalah, melanggar peraturan. Kata punishment dalam Bahasa Inggris bersinonim dengan istilah *Law* (hukuman) atau siksaan. Sedangkan dalam KBBI punishment atau hukuman adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Hukuman juga berarti Undang-Undang, peraturan, patokan atau keputusan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan atau vonis.

<sup>68</sup>Syahron Al Rosyid, Dkk. Mpot: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. (Pekalongan: Penerbit Nem. 2022)Hlm.392

<sup>69</sup> Nurillah Jamil Achmawati Novel. *Buku Ajar Manajemen Sdm.* (Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.2023)Hlm.107

**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 mengikuti 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.

Sebagai mana salah satu firman Allah pada QS. Al-Anfal/8:13,

yaitu:

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ١٣

Terjemahannya:

*Ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang menentang Allah dan Rasul-Nya, sesungguhnya Allah sangat keras hukuman-Nya. (QS.Al-Anfal/8:13 16)*

Menurut Quraish Shihab ayat di atas menjelaskan tentang dukungan dan kemenangan itu adalah bagi kalian, sedangkan orang-orang musyrik itu hanya akan merasa takut dan gentar. Hal itu disebabkan karena mereka menentang Allah dan Rasul-Nya mereka berada di satu pihak, sementara Allah dan Rasul-Nya ada di pihak lain. Barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka dia benar-benar menurunkan siksa yang amat menyakitkan dan siksa Allah itu amat keras.<sup>70</sup>

### **b. Jenis-jenis *Punishment***

*Punishment* sendiri mempunyai beberapa macam yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Terdapat beberapa macam

<sup>70</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an*, Cet. Iv, Jilid 6 (Jakarta: Lentera Hati,2011), H. 634.

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.

punishment yang dapat dijadikan gambaran sebagai reinforcement, antara lain :

- 1) Hukuman preventif, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran.
- 2) Punishment Represif *Punishment* represif yaitu punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam punishment represif yaitu:<sup>71</sup>
  - a) Pemberitahuan
    - I. Teguran
    - II. Peringatan
    - III. Hukuman.

Jadi, di dalam menentukan hukuman kepada guru perlu melihat pelanggaran apa yang telah diperbuatnya, dan jenis hukuman apa yang cocok untuk diterapkan kepada pelanggar tersebut.

<sup>71</sup> Alexander Anggono, *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*. (Indramayu: Penerbit Adab, 2022) Hlm.217

**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.

Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni berpendapat bahwa dari punishment dibagi menjadi dua bentuk, antara lain :

- 1) *Time out* adalah sebuah bentuk hukuman dimana seseorang akan kehilangan sesuatu yang disukai atau disenangi sampai waktu tertentu.
- 2) *Respon cost* adalah sebuah bentuk hukuman dimana seseorang akan kehilangan sebuah reinforcement positif jika melakukan perilaku yang tidak diinginkan.<sup>72</sup> Adapun jenis-jenis punishment yang dapat diberlakukan seperti berikut ini:
  - a) Hukuman ringan dengan jenis:
    - I. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
      - i. Teguran tertulis.
      - ii. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
    - II. Hukuman sedang, dengan jenis:
      - i. Penundaan kenaikan gaji.
      - ii. Penurunan gaji
      - iii. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
    - III. Hukuman berat, dengan jenis:
      - i. Penurunan pangkat atau promosi.
      - ii. Pembebasan dari jabatan.

<sup>72</sup> Baharuddin Dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar Dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013.Hlm 47

**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.

iii. Pemberhentian kerja.

iv. Pemutusan hubungan kerja.<sup>73</sup>

Dari beberapa jenis hukuman di atas dapat disimpulkan bahwa

ada beberapa bentuk dan jenis punishment yang dapat diberikan kepada pegawai sesuai dengan kesalahan apa yang telah diperbuat.

**c. Fungsi dan tujuan *Punishment*****1) Fungsi *Punishment***

Menurut Purwanto tujuan dari hukuman adalah untuk mencegah, memperbaiki, dan meningkatkan kesadaran tentang seseorang atau organisasi yang telah melakukan kesalahan untuk memastikan bahwa mereka tidak mengulangi kesalahan tersebut di masa depan. Fungsi *Punishment* yaitu: *Pertama*, untuk mencegah individu melakukan perilaku yang dianggap merugikan organisasi masyarakat. *Kedua*, ketika seseorang melakukan kesalahan, penting untuk mendidiknya agar dapat belajar dari kesalahannya dan selalu bertindak dengan cara yang pantas. *Ketiga*, motivasi harus diberikan untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan oleh masyarakat.<sup>74</sup>

<sup>73</sup> Moh. Zaiful Rosyid Dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan* (Malang: Literasi Nusantara, 2018)Hlm.84

<sup>74</sup> Yansen Alberth Reba, Dkk. *Bimbingan Dan Konseling Belajar Di Sekolah Menengah*. (Bandung: Kaizen Media Publishing. 2024)Hlm.11

**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.

Ada beberapa fungsi penting dari *Punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku.
2. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
3. Bersifat mendidik.
4. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.<sup>75</sup>

## 2) Tujuan *Punishment*

Tujuan merupakan salah satu elemen yang harus ada setiap aktivitas. Sebab, aktivitas yang tidak didasari dengan tujuan tidak akan mempunyai arti apapun dan hanya akan menimbulkan kerugian serta kesia-siaan belaka. Dalam pemberian hukuman kepada anak, tujuan yang ingin dicapai bukanlah untuk menyakiti anak, menjaga kehormatan kita dihadapan anak, ataupun agar anda ditaati dan ditakuti anak. Tujuan utama pemberian hukuman adalah agar anak merasa jera dan tidak akan mengulangi perbuatannya yang salah.

Secara ringkas, tujuan hukuman berdasarkan teori-teori hukuman adalah sebagai berikut:<sup>76</sup>

<sup>75</sup> Syahron Al Rosyid, Dkk. Mpot: *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekalongan: Penerbit Nem.2022)Hlm.393

<sup>76</sup> Ahmad Minan Zuhri. *Hukuman Dalam Pendidikan Konsep Abdullah Nasih 'Ulwan Dan B.F. Skinner*. (Malang: Ahlimedia Book.2022)Hlm.19-21

**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 mengikuti 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.

**a) Berdasarkan teori pembalasan**

Menurut teori ini, hukuman diadakan sebagai pembalasan dendam terhadap pelanggaran atau kesalahan yang telah dilakukan.

**b) Berdasarkan teori perbaikan**

Menurut teori ini, jika dikaitkan dengan dunia pendidikan, hukuman diberikan untuk memperbaiki anak yang berbuat salah dengan harapan agar selanjutnya ia tidak melakukan kesalahan lagi atau sadar atas kesalahannya.

**c) Berdasarkan teori perlindungan.**

Menurut teori ini, hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan tidak wajar yang dilakukan oleh seseorang. Dengan hukuman yang dilandasi teori ini, maka masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

**d) Berdasarkan teori ganti rugi**

Menurut teori ini, hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan. Hukuman ini banyak diterapkan dalam masyarakat atau pemerintahan. Dalam dunia pendidikan, hukuman dengan berdasarkan pada teori ini juga dapat 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.

- e) Berdasarkan teori menakut-nakuti.

Menurut teori ini, hukuman diberikan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar, sehingga ia menjadi takut untuk mengulangi perbuatannya dan mau meninggalkannya

**d. Indikator *Punishment***

Menurut Koencoro, indikator pengukuran punishment meliputi:<sup>77</sup>

**1) Hukuman ringan**

Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

**2) Hukuman sedang**

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarannya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

**3) Hukuman berat**

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas

<sup>77</sup> Koencoro, G. D. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja* (Survei Pada Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. 2013). Jurnal Administrasi Bisnis, 5(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 mengikuti 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.

permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

#### **4. Pengaruh *Reward* terhadap kinerja tenaga pendidik**

Dengan adanya pemberian *Reward* yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora mengemukakan bahwa reward (penghargaan) merupakan: “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.<sup>78</sup> Begitu juga menurut Mahmudi mengemukakan bahwa Reward (penghargaan) dapat didefinisikan: “Sebagai *Reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.<sup>79</sup>

Para ahli di atas semakin menjelaskan bahwa reward merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pimpinan organisasi sebagai pengakuan atas kinerja karyawan terhadap perusahaan. Jika imbalan yang diberikan perusahaan sesuai, maka imbalan yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tenaga pendidik.

<sup>78</sup> Hndry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Yogyakarta : Stie Ykpn. 2004)

<sup>79</sup> Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: Upp Amp Ykpn. 2005)

**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 mengikuti 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. Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja tenaga pendidik

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian punishment/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi seperti ini akan membuat kinerja karyawan naik. Penelitian mengenai hubungan antara punishment terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Pramesti, dkk. dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya punishment karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja.<sup>80</sup>

<sup>80</sup> Martinus Febryanto Andy Pratama & Wahyu Prabawati Putri Handayani. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja* Vol. 2 No. 2 Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis (Madiun. 2022)

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 mengikuti 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. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja tenaga pendidik.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*Reward*) kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, dengan pemberian hukuman (*Punishment*) perlu untuk mengubah habit dan prilaku karyawan agar dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat, maka hasil yang mereka berikan pada perusahaan akan semakin baik dan meningkat. Suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui reward dan punishment.<sup>81</sup>

### B. Konsep Operasional

Variabel Penelitian	Konsep Operasional	Indikator	Sub Indikator
Reward (X1) Mahmudi, M., & Msi, A. K.	Menurut Reward sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.	Arikunto -Gaji dan Bonus -Kesejahteraan. -Pengembangan Karier. -Penghargaan Psikologis dan Sosial	-mendapatkan gaji -Mendapatkan bonus -Tunjangan jabatan -Tunjangan ketenagakerjaan -Rekreasi -Liburan
Punismant (X2)	Punishment	-Hukuman	-Teguran lisan

<sup>81</sup> Agus Wahyudin, Dkk. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Kreasindo*, Binawan Student Journal (Bsj). Volume 5, Nomor 3. (Universitas Pertwi 2023)

## 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 mengikuti 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.

Variabel Penelitian	Konsep Operasional	Indikator	Sub Indikator
Koencoro, G. D.	merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut	ringan -Hukuman sedang -Hukuman berat	-Teguran tertulis -Teguran secara langsung -Penundaan kenaikan gaji -Penurunan gaji -Penundaan kenaikan pangkat -Penundaan Promosi -Penurunan pangkat atau demosi -Pembebasan dari jabatan -Pemutusan hubungan kerja
Kinerja Tenaga Pendidik (Y) Rusman & Mulyasa	Kinerja tenaga pendidik adalah hasil kerja tenaga pendidik dalam bentuk kulaitas maupun kauntitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik ataupun pengajar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	-Perencanaan pembelajaran -Pelaksanaan Pembelajaran -Evaluasi Pembelajaran	-Membuat RPP dan Silabus -Membuat program semester -Memilih sumber belajar -Memilih metode pembelajaran -Menguasai bahan ajar -Mengelola

## 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.

Variabel Penelitian	Konsep Operasional	Indikator	Sub Indikator
			kelas -Menggunakan sumber belajar -Melibatkan siswa dalam pembelajaran -Menggunakan bahasa yang jelas -Mengakhiri pembelajaran -Menentukan alat evaluasi -Melakukan pengolahan -Menggunakan hasil evaluasi

**C. Penelitian Relevan**

1. Septiayu Lestari Dengan Judul Tesis "Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V SDN Dadaprejo 01 Kecamatan Junrejo Kota Batu" berdasarkan hasil. Terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara

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 mengikuti 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.

pemberian reward dan punishment terhadap motivasi belajar siswa kelas V di SDN Dadaprejo 01 Kecamatan Junrejo Kota Batu diperoleh nilai dari Fhitung ( $20,753 \geq F_{tabel} (0,295)$ ) dan nilai signifikansi ( $0,002 < \alpha (0,05)$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa antara pemberian reward dan punishment dengan motivasi belajar siswa terdapat hubungan yang relevan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan variabel punishment secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi belajar. Artinya, semakin optimal reward dan punishment yang diberikan guru terhadap siswa maka motivasi belajar siswa akan semakin baik pula.<sup>82</sup>

2. Tengku Herdyansyah Saputra,Dkk. Dengan Judul Artikel “Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA. Vol. 2, No. 1, Maret 2023. persentase pengaruh reward dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

<sup>82</sup> Septi Ayu Lestari, Tesis: “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V SDN Dadaprejo 01 Kecamatan Junrejo Kota Batu*” (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021)

**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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya reward guru menjadi termotivasi untuk terus melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan lebih baik lagi
  - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi memberi arti bahwa jika kompetensi yang baik, maka secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja guru.<sup>83</sup>
3. Deddy Iskandar. Dengan judul Tesis “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Karyawan pada LP31 COLLEGE Langsa. hasil dari perhitungan nilai koefisien R Square sebesar 0,569. Nilai R Square tersebut menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen, dan sisanya disebut sebagai error atau tidak dapat dijelaskan oleh variabel reward (X1), variabel punishment (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1). Dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel reward dan punishment terhadap kinerja memiliki probabilitas sebesar 56,9%, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti seperti

<sup>83</sup> Tengku Herdyansyah Saputra,Dkk. “Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA. Vol. 2, No. 1, Maret 2023

**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 mengikuti 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.

fasilitas, jam kerja, dan lain-lain memiliki probabilitas sebesar 43,1%.<sup>84</sup>

4. Apriza Permata Sari dengan judul Tesis “Pengaruh metode Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Tahfiz di SDIT Al-Qalam Bengkulu Selatan”. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara Metode Reward (X1) dan Metode Punishment (X2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Belajar Siswa (Y) SDIT Al-Qalam Bengkulu Selatan. Pengaruh Metode Reward (X1) dan Metode Punishment (X2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Belajar Siswa (Y) berdasarkan hasil uji “t” pada hipotesis 3 sebesar 26.094 ini berarti  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $26,094 > 3,24$ ) dan signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh menunjukkan 55% Motivasi Belajar Siswa SDIT Al-Qalam Bengkulu Selatan yang dipengaruhi oleh variabel Metode Reward (X1) dan Metode Punishment (X2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Metode Reward dan Metode Punishment dapat memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi Belajar.<sup>85</sup>

<sup>84</sup> Dedy Iskandar, “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada LP3I College Langsa*”. (Medan: Universita Panca Budi Mean, 2019)

<sup>85</sup> Apriza Permata Sari, ”*Pengaruh Metode Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Siswa Pada Mata Pelajaran Tahfiz di SDIT Al-Qalam Bengkulu Selatan*. (Bengkulu: IAN Bengkulu, 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

5. Maidiana Astuti H, dkk. Dengan Judul Atikel. Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. Jurnal TECHNOBIZ Vol. 5, No. 1, 2022 Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Adalah sebagai berikut:<sup>86</sup>

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel (Reward) diperoleh nilai thitung sebesar 2,381 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00247 dan nilai sig sebesar 0.0021 lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel (Reward) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel (Punishment) diperoleh nilai thitung sebesar 5,151 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00247 dan nilai sig sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel

---

<sup>86</sup> Maidiana Astuti H, dkk. "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung". Jurnal TECHNOBIZ Vol. 5, No. 1, 2022

**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 mengikuti 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.

(Punishment) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara uji F diperoleh nilai fhitung sebesar 30,306 lebih besar dari ftabel 2,76 dan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa variabel sistem reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
6. Wahyu Rikha Rofikhatul Ula, dkk. Dengan judul artikel reward dan punishment terhadap prestasi belajar siswa sekolah dasar. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh pemberian Reward and Punishment terhadap prestasi belajar matematika peserta didik kelas IV SDN 5 Gondangmanis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dalam bentuk Quasy Experimental Design (eksperimen semu). Desain yang digunakan dalam penelitian ini one group pretest-posttest design, dalam penelitian ini hanya terdapat kelas eksperimen tanpa menggunakan kelas pembanding. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 siswa yang terdiri dari kelas IV di gugus Pattimura. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 18 orang siswa secara random/acak. Teknik pengumpulan data prestasi belajar matematika siswa berupa tes tertulis. Instrumen untuk mengukur prestasi belajar siswa matematika

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

adalah soal tes. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji normalitas dan uji paired sample t-test. Pembelajaran dengan pemberian Reward and Punishment memberikan pengaruh yang lebih baik dalam meningkatkan hasil prestasi belajar siswa pada mata pelajaran matematika. Hal ini dibuktikan dengan uji t hasil posttest bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka  $0,00 < 0,05$ , ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pemberian Reward and Punishment (X1) terhadap prestasi belajar matematika siswa (Y1).<sup>87</sup>

7. Hermus Hero, dkk. Dengan judul artikel. IMPLEMENTASI PEMBERIAN REWARD KEPADA SISWA KELAS IV. Reward kepada siswa SDK Waiara dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar guru kurang memahami pelaksanaan pemberian Reward Guru hanya mengetahui arti dari pemberian Reward. Pemberian Reward kepada siswa di SDK Waiara dilakukan melalui kegiatan perencanaan. Perencanaan yang dilakukan dalam memberikan Reward kepada siswa diwujudkan dengan mempersiapkan pemberian piagam penghargaan, bintang prestasi, silabus, RPP. Bentuk Reward yang diberikan oleh guru dalam pembelajaran diantaranya, pemberian Reward dalam bentuk penguatan verbal. Dampak pemberian Reward dalam pembelajaran adalah meningkatnya perhatian siswa dalam

<sup>87</sup> Wahyu Rikha Rofikhatul Ula, dkk, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar*. Jurnal Review Pendidikan Dasar: Vol 8, No 3, Sept 2022

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

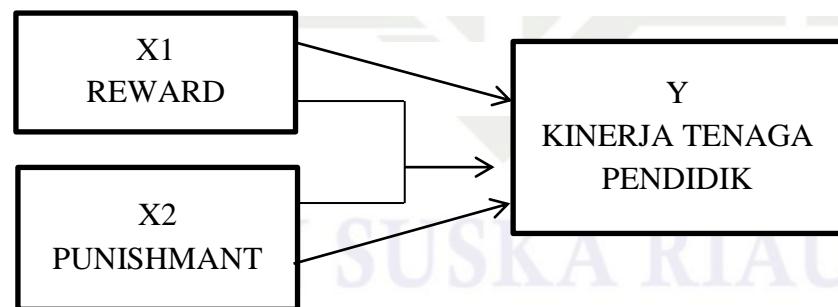
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan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

pembelajaran, meningkatnya antusias belajar siswa, meningkatnya keaktifan siswa dalam pembelajaran.<sup>88</sup>

Berbagai hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pengaruh reward dan punishment menunjukkan hasil yang sinigfikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dimana penelitian ini terfokus kepada pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan penelitian terdahulu hanya terfokus kepada kinerja karyawan PT dan terfokus kepada prestasi Siswa, hasil pemebelajarn, motivasi siswa.

#### D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan talaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun satu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menjelaskan kinerja Tenaga Pendidik dipengaruhi oleh variabel *Reward* dan *Punishment* seperti yang disajikan pada gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

<sup>88</sup> Hermus Hero, dkk. Implementasi Pemberian Reward Kepada Siswa Kelas Iv Sdk Waiara. Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X Volume VI Nomor 02, Desember 2020

**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 mengikuti 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.

### E. Hipotesis

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

**Ha1** : Ada pengaruh Reward terhadap kinerja tenaga pendidik Di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

**Ho2** : Tidak ada pengaruh Reward terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

**Ha2** : Ada pengaruh Punismant terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

**Ho2** : Tidak ada pengaruh Punismant terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

**Ha3** : Ada pengaruh Reward dan Punismant terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

**Ho3** : Tidak ada pengaruh Reward dan Punismant terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

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 mengikuti 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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik.<sup>89</sup> Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif.<sup>90</sup>

Dalam penelitian ada 3 variabel yaitu kinerja Tenaga Pendidik (Y) sebagai variabel dependent (terpengaruh), Reward (X1) dan Punismant (X2) sebagai variabel independent (mempengaruhi).<sup>91</sup> Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi product moment dikarenakan korelasi

<sup>89</sup> A. Muri Yusuf, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. (Jakarta: Prenada Media. 2016)Hlm.43

<sup>90</sup> I Made Laut Mertha Jaya. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata. (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.2020)Hlm.12

<sup>91</sup> Sangkot Nasution, Variabel Penelitian, Jurnal Raudhah, Vol. 05, No. 02, 2017, H. 2.

Hak Cipta Dilindungi 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.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

product moment dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variable bebas dan variable terikat.<sup>92</sup>

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini berada di SMPN 1 Rumbio Jays dan SMPN 2 Rumbio Jaya yang berada di Kec. Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2024 sampai Desember 2024.

### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, Tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jays dan SMPN 2 Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar berjumlah 51 orang. SMPN 1 Rumbio Jays 33 Orang dan SMPN 2 Rumbio Jaya 18 orang. Objek penelitian ini adalah pengaruh Reward dan Punismant terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>93</sup> Jadi, populasi merupakan keseluruhan objek maupun subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah

<sup>92</sup> Riduwan, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula, (Bandung: Alfabeta, 2012), H. 138.

<sup>93</sup> 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.

penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMPN 1 Rumbio jaya

34 Orang dan SMPN 2 Rumbio Jaya 18 orang. Total populasi 52 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.<sup>94</sup> 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 5%

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

$$n = \frac{52}{1+52(0.005)^2}$$

$$n = \frac{52}{1+(52 \times 0,025)^2}$$

$$n = \frac{52}{1,25}$$

$$n = 40$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 40 responden. Jadi sampel yang akan dipilih oleh penulis sebagai

---

<sup>94</sup> Riduwan, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula, Op.Cit.H, 56

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.

sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 40 orang guru di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar. Peneliti mengambil sampel Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbi Jaya dengan jumlah 23 orang dan SMPN 2 Rumbio Jaya dengan jumlah 17 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah:

### **1. Observasi**

Observasi (observation) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Metode observasi merupakan suatu cara untuk mangadakan penelitian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>95</sup> Observasi ini digunakan untuk pengumpulan data dengan cara mengamati objek, kejadian, atau perilaku secara langsung dan sistematis untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif.

### **2. Wawancara**

Wawancara dapat menjadi alat yang sangat kuat untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang berbagai topik dan subjek. Proses wawancara melibatkan dua pihak, yaitu pewawancara dan narasumber.

---

<sup>95</sup> Husaini Usman Dan Purnomo Setiady Akbar. Metode Penelitian Sosial. (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2003), H. 60

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 mengikuti 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.

Pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan, sementara narasumber adalah orang yang memberikan jawaban. Wawancara bisa dilakukan dalam berbagai format, mulai dari wawancara tertulis, wawancara tatap muka, hingga wawancara telepon atau video. Setiap jenis wawancara memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan pemilihan jenis wawancara yang tepat tergantung pada tujuan wawancara itu sendiri.<sup>96</sup> Wawancara ini digunakan untuk memperoleh informasi, data. Dengan cara berkomunikasi langsung dengan narasumber.

### 3. Kusioner (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>97</sup> Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik. memberikan beberapa pernyataan untuk mengukur pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja indikator yang sudah ditetapkan, sedangkan subjek/responden yang ingin diteliti adalah kepala sekolah, tenaga pendidik.

kuesioner atau angket yang disebarluaskan berupa jenis angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga

<sup>96</sup> Yusuf Tojiri, Dkk. Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, Dan Analisis Data. (Padang: Takaza Innovatix Labs. 2023). Hlm.56

<sup>97</sup> *Ibid.*

**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.

responden diminta satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya tanda checklist.

Angket ini menggunakan data interval dengan skala pengukuran yaitu skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok.<sup>98</sup> orang tentang fenomena atau kejadian sosial.

Data interval adalah data statistic yang mempunyai jarak yang sama di antara 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. sama di antara 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

<sup>98</sup> 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.

sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan rentang skor 1-5.<sup>99</sup>

Data yang dikumpulkan dengan aturan skoring yang mengikuti skala tertentu dapat diasumsikan interval walaupun pada dasarnya ordinal.<sup>100</sup> Rensis Likert yang merupakan seorang pendidik Amerika dan Psikolog organisasi mengembangkan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan dijabarkan menjadi dimensi yang dijabarkan menjadi indikator. Dalam pernyataan atau pertanyaan dibuat dalam bentuk checklist. Data yang diperoleh dari Skala Likert adalah data interval.<sup>101</sup>

Beberapa ahli statistic yaitu Manning & Don Munro menyatakan bahwa skala likert merupakan data interval dengan contoh rentang skala 1-7 yaitu sangat setuju yang skor tertingginya 7, lalu setuju, cenderung setuju, netral, cenderung tidak setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Manning dan Don Munro menjelaskan bahwa skala likert tersebut merupakan data interval karena dapat membuat perbandingan. Prof. Tatang Ary Gumanti menjelaskan bahwa skala likert jelas merupakan

<sup>99</sup> *Ibid.*

<sup>100</sup> Purwanto, Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), H. 218

<sup>101</sup> Bakti Setyadi, Research Method Likert Scale, (Palembang: Universitas Bina Darma, 2020) H. 10

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 mengikuti 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.

data interval. Alasan utamanya adalah karena skala likert dapat mengukur arah perbedaan atau tingkat kesamaan dalam suatu variabel.<sup>102</sup>

Angket ini menggunakan skala likert.<sup>103</sup> Skala likert yang memiliki rentang skor 1-5 dengan pilihan jawaban pada variabel X1 (*Reward*) dan variabel X2 (*Punishment*), variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert Pengaruh Reward dan Punismant Terhadap**  
**Kinerja Tenaga Pendidik**

Skla	Pilihan Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen**

Variabel	Komponen Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
Reward (X1)	Gaji dan Bonus	mendapatkan gaji	8	1-7
		Mendapatkan bonus	5	8-12
	Kesejahteraan	Mendapatkan kesejahteraan	11	13-24
	Pengembangan Karier.	Pengembangan karir	12	25-36
	Penghargaan	Mendapatkan penghargaan	12	37-44

<sup>102</sup> Dyah Budiastuti & Agustinus Bandur, *Validitas & Reliabilitas Penelitian*, (Jakarta: Mmitra Wacana Media, 2018), H. 33

<sup>103</sup> Sugiyono, Op.Cit, H. 93.

Variabel	Komponen Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir	
© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau	Punismant (X2)	Psikologis dan Sosial	Psikologi dan sosial	4	45-48
			Teguran lisan	3	1-3
			Teguran tertulis	3	4-6
			Teguran secara langsung	3	7-9
		Hukuman ringan	Penundaan kenaikan gaji	3	10-12
			Penurunan gaji	3	13-15
			Penundaan kenaikan pangkat	3	16-18
			Penundaan Promosi	3	19-21
		Hukuman sedang	Penurunan pangkat atau demosi	3	22-24
			Pembebasan dari jabatan	6	25-30
			Pemutusan hubungan kerja	9	31-40
	Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	Perencanaan pembelajaran	Membuat RPP dan Silabus	3	1-3
			Membuat program semester	4	4-7
		sanaan Pembelajaran	Memilih sumber belajar	3	8-10
			Memilih metode pembelajaran	4	11-14
			Menguasai bahan ajar	4	15-18
			Mengelola kelas	4	16-23
			Menggunakan sumber belajar	9	24-32

## 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 mengikuti 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.

Variabel	Komponen Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
		Melibatkan siswa dalam pembelajaran	6	33-38
		Menggunakan bahasa yang jelas	4	39-42
		Mengakhiri pembelajaran	3	43-45
		Menentukan alat evaluasi	1	46
		Melakukan pengolahan	1	47
		Menggunakan hasil evaluasi	1	48

#### 4. Dokumentasi

Cara lain untuk memperoleh data dari responden adalah menggunakan teknik dokumentasi. Pada teknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-harinya.<sup>104</sup> Dokumentasi ini digunakan untuk menjaring data pendukung berupa arsip dan data-data lainnya.

#### F. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Fakta digali dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pernyataan yang merefleksikan

<sup>104</sup> Sukardi, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2015). H. 81.

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.

responden (Tenaga Pendidik) terhadap pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

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

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan produk dari validasi. Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dalam praktiknya, data sekunder tidak memerlukan uji validitas.

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing total/jumlah

**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 mengikuti 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.

pertanyaan/pernyataan dengan keseluruhan tanggapan pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai r hitung (Pearson Correlation) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung (Pearson Correlation) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan r Correlation) terhadap nilai r tabelnya. hitung (PearsonCorrelation) terhadap nilai r tabelnya.<sup>105</sup>

Validitas suatu instrument menunjukkan menunjukkan adanya tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur. Artinya instrument dikatakan valid apabila memiliki validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.<sup>106</sup>

Suatu instrument dikatakan valid apabila:

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

<sup>105</sup> Budi Darma. Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2). (Jakarta: Guepedia. 2021).Hlm.7-8

<sup>106</sup> Punaji Setyosari, Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Pengembangan, (Jakarta: Kencana, 2010), H. 185.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengikuti 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) Nilai  $\text{Sig} \leq \alpha^{107}$

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

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Hasil dari pengujian tersebut akan diperoleh instrument data yang valid yang tidak valid, dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya apabila  $r$  hitung lebih kecil atau sama dari  $r$  tabel maka instrument tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.<sup>108</sup>

### b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely dan ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Tes dikatakan

<sup>107</sup> Siregar, Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17, (Makassar: Bumi Aksara, 2014), H.77.

<sup>108</sup> I. Putu Ade Andre Payadnya, Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan Spss (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 mengikuti 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.

reliabel jika skor amatan mempunyai korelasi yang tinggi dengan skor sebenarnya. Menurut Sugiyono, faktor-faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu alat ukur (instrumen) selain instrumen adalah pengguna alat ukur yang melakukan pengukuran dan subjek yang diukur.

Sedangkan menurut Wahyudin suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama. Reliabilitas menunjukkan konsistensi kuesioner terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama.<sup>109</sup>

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely yang artinya percaya dan reliabel yang artinya dapat dipercaya. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Jadi, Reliabilitas berhubungan dengan kemampuan alat ukur untuk melakukan pengukuran secara cermat.<sup>110</sup>

Teknik yang digunakan dalam mengukur reliabilitas suatu instrument yaitu teknik Alpha Cronbach. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau

<sup>109</sup> Ovan & Andika Saputra. Cami: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web. (Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia. 2020)Hlm.4

<sup>110</sup> Andu 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:

- 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.

tidak, bila jawaban yang diberi responden berbentuk skala seperti 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:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum a^2 b}{a^2} \right)$$

Di mana:

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas instrument

$k$  : Jumlah Butir Pernyataan

$\sum a^2 b$  : Jumlah varians butir

$a^2$  : Varians total

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat dibutuhkan dalam sebuah penelitian digunakan sebagai syarat pengujian hipotesis di sebuah penelitian. Peneliti menggunakan beberapa uji prasyarat diantaranya, yaitu:

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan

**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.

uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

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 Linearitas**

Uji linearitas 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

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 mengikuti 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. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menguji bahwa setiap kelompok yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama. Dengan demikian, perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antar kelompok, bukan akibat dari perbedaan yang terjadi di dalam kelompok. Uji homogenitas adalah prasyarat dalam analisis independent Sampel Test, Uji One Sampel t test dan Anova (Analysis of Varians). Asumsi yang harus dipenuhi dalam Anova ialah bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama.

Adapun dasar pengambilan keputusan variansnya sama atau tidak ialah sebagai berikut:

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

### d. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas atau uji independensi antar variabel dilakukan untuk melihat adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Analisis korelasi ganda mensyaratkan harus tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya (tidak terjadi

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 mengikuti 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.

multikolinearitas). Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud adalah regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan cox regression.<sup>111</sup>

### 3. Analisis Deskriptif

#### a. Statistic Data

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai “Pengaruh Reward dan Punismant terhadap Kinerja Tenga Pendidik di SMPN 5 Tambang dan SMPN 1 Rumbio Jaya Kampar” akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian.

Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari 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

<sup>111</sup> Hartono, *Op.,Cit*, H. 258

## 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.

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

n : Jumlah skor terendah pada skala

b : Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{b} = 0,75$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori pernyataan Positif:

1,00 - 1,75 : Sangat rendah

1,75 - 2,50 : Rendah

2,50 - 3,25 : Baik

3,25 - 4,00 : 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. STS atau “Sangat Tidak Setuju” diberi skor = 1
- b. TS atau “tidak setuju” diberi skor = 2
- c. KA atau “Kurang Setuju” diberi skor = 3
- d. S atau “Setuju” diberi skor = 4
- e. SS atau “Sangat Setuju” diberi skor = 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 mengikuti 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. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

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 variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dengan rumus persamaan regresi untuk 2 prediktor adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Tenaga Pendidik

a = Nilai Konstanta atau tetap

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Parsial

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Parsial

X<sub>1</sub> = Reward

X<sub>2</sub> = Punismant

**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.

e = Standar Error

**b. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

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

- 1) Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05.

**Hak Cipta Dilindungi 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.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2)  $H_0$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara varibel X dengan varibel 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).

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 :

- $H_0$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan varibael Y dan  $P$  value  $< 0,05$
- $H_0$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan varibael Y dan  $P$  value  $> 0,05$

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Sugiyono koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai  $R$  berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai  $R$  tersebut maka semakin besar pula variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat.

Mengenai kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, oleh karena itu banyak para peneliti mengajurkan untuk menggunakan nilai adjusted  $R^2$  pada saat pengevaluasian mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian.

## BAB V

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah disajikan pada bab empat, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji parsial pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan *t* hitung sebesar 8.929 dan nilai *t* tabel sebesar 2.021 (tingkat signifikansi 5%,  $n = 40$ ). Jika keduanya dibandingkan, maka *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ( $8.929 > 2.021$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kmapar sebesar 67% bermakna atau signifikan.
2. Berdasarkan uji parsial pemberian *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan *t* hitung sebesar 5.214 dan nilai *t* tabel sebesar 2.021 (tingkat signifikansi 5%,  $n = 40$ ). Jika keduanya dibandingkan, maka *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ( $5.214 > 2.021$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kmapar sebesar 41.7% bermakna atau signifikan.
3. Berdasarkan uji simultan *F* hitung sebesar 46,610. Jika dibandingkan dengan nilai *F* tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2.45,

Hak Cipta Dilindungi 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

maka nilai  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  tabel ( $46.610 > 2.45$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar sebesar 71.6% bermakna atau signifikan. Diketahui bahwa nilai  $R$  Square sebesar 0.716. Hal ini *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 71.6% terhadap variabel kinerja tenaga pendidik, Sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Kelemahan

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

- Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya 2 sekolah di SMPN 1 dan SMPN 2 yang berada di Kecamatan Rumbio Jaya Kampar. Sehingga hasil yang didapatkan mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan dengan cakupan wilayah yang lebih luas.
- Metode pengumpulan data yang dominan digunakan hanya kuesioner, dan wawancara digunakan sebagai metode untuk studi pendahuluan saja.
- Variabel dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Teknik pengumpulan data yang

Hak Cipta Dilindungi 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.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan dominan hanya pada kuesioner dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk studi pendahuluan saja.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari beberapa hasil temuan dalam penelitian ini, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Sekolah

Untuk variabel *reward* dan *punishment*, karena pemberian *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 71.6% terhadap variabel kinerja tenaga pendidik. Kepala sekolah harus pandai dalam mengimplementasikan sistem reward yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik nantinya.

#### 2. Bagi Akademisi

- Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya
- Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- Hendaknya melakukan penelitian yang berkelanjutan dengan indicator variabel yang dikembangkan dari berbagai teori, hal 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.

### © Hak cipta m

### UIN Riau

agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Haerullah, Dkk. (2024). GURU & PENGEMBANGAN PROFESI. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Astuti H, Maidiana dkk. (2022). "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung". Jurnal TECHNOBIZ Vol. 5, No. 1.
- Agung Surya Dwianto, Dkk. (2024). Manajemen Perubahan. Padang: Penerbit Takaza Innovatix Labs Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (Ikapi).
- Agustini, Rajab. Dkk. (2024). Strategi Dan Optimasi Peningkatan Kinerja Guru. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Al Rosyid, Syahron. Dkk. (2022). MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Al Rosyid, Syahron. Dkk. (2022). MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Alberth Reba, Yansen. Dkk. (2024). Bimbingan Dan Konseling Belajar Di Sekolah Menengah. Bandung: Kaizen Media Publishing.
- Andu Siyoto & Ali Sodik. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Anggono , Alexander. (2022). Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik. Indramayu: Penerbit Adab.
- Anggono, Alexander. (2022). Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik. Indramayu: Penerbit Adab.
- Archianti Widiasih, Puti. (2022). Modul Pembelajaran Psikologi Industri & Organisasi. Sulawesi Tenggara: Feniks Muda Sejahtera.
- Ariyanto, Aris, Dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Data, Analisis Dan Pengembangan Sdm). Bandung: Penerbit Widina.
- Asmara Indahingwati & Novianto Eko Nugroho. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Atika, Amelia. Dkk. (2023). Modifikasi Perilaku Teknik Dan Penerapan Menjadi Pribadi Ideal Di Era Post Modern. Mega Press Nusantara.

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 mengurangi kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Azis, Abdul. (2020). Konsep Kinerja Guru Dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi. Guepedia.
- Baharuddin Dan Esa Nur Wahyuni. (2013). Teori Belajar Dan Pembelajaran. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Darma, Budi. (2021). STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2). Jakarta: GUEPEDIA.
- Dyah Budiastuti & Agustinus Bandur. (2018). Validitas & Reliabilitas Penelitian. Jakarta: MMitra Wacana Media.
- Fadhllyah, Nur. (2023). Kompetensi Sosial Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Fauzie Rahman, Dkk. (2024). Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi: Strategi Untuk Menurunkan Kasus Stunting. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Febriana , Rina. (2019). Kompetensi Guru. Jakarta: Bumi Aksara Group.
- Fitriani. (2023). Tenaga Pendidik Menurut Perspektif Islam. Sukabumi: CV Jejak Publisher.
- Guru Smk Eksak. (2019). Memotret Realita: Rose Book Trenggalek. Magetan, Jawa Timur: 2p Publisher.
- Handoko, Dkk. (2024). Efektivitas Kelembagaan Tinjauan Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kepemimpinan Transformasional. Medan: Umsu Press.
- Hartono. (2019). Metode Penelitian. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Hero, Hermus, dkk. (2020). Implementasi Pemberian Reward Kepada Siswa Kelas Iv Sdk Waiara. Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X Volume VI Nomor 02.
- Hidayat, Rofiq, dkk. (2024). Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah. Surabaya: Pena Cendekia Pustaka.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. (2003). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

<https://data-sekolah.zekolah.id/sekolah/upt-smp-negeri-1-rumbio-jaya-192640> di akses pada tanggal: 3 Maret 2024

<https://dapo.dikdasmen.go.id/sekolah/0036B7946A35201A8AED> di akses pada tanggal: 3 Maret 2024

<https://skulmu.com/riau/kab-kampar/kec-rumbio-jaya/smp-negeri-2-rumbio-jaya> di akses pada tanggal: 3 Maret 2024

<https://dapo.dikdasmen.go.id/sekolah/7F467CFF72E4A1A955AC> di akses pada tanggal: 3 Maret 2024

I Made Laut Mertha Jaya. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

I. Putu Ade Andre Payadnya. (2018). Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat & I Wayan Gde Sarmawa. (2024). Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia. Bali: Cv. Intelektual Manifes Media.

Iriani Abdullah, Vera. Dkk. (2021). Buku Ajar Konsep Kebidanan. Pekalongan: Penerbit Nem.

Iskandar, Dedy. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada LP31 College Langsa". Medan: Universita Panca Budi Mean.

J.B. Situmorang & Winarno. (2016). Pendidikan Profesi Dan Sertifikasi Pendidik Klaten: Saka Mitra Kompetensi.

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

Kementerian Agama RI. (2015). Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Transliterasi. Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.

Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2).

Kuswiyati. (2023). Pendampingan Berkelanjutan Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. Lombok Tengah: Penerbit P4I.

Lenny Leorina Evinita & Joseph Philip Kambey. (2022). Buku Referensi Peningkatan Kinerja Pelayan Publik Berdasarkan Pengembangan Karier, Kompensasi, Dan Minat Pegawai. Yogyakarta: Cv. Bintang Semesta Media.

- Lestari, Septi Ayu Tesis: “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V SDN Dadaprejo 01 Kecamatan Junrejo Kota Batu*” (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021)
- Lim. (2004). *J. Just Duit!*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- M. Quraish Shihab. (2005). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an* Jilid 2, Vol.2. Jakarta: Lentera.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an*, Cet. Iv, Jilid 6. Jakarta: Lentera Hati.
- Mahmudi, M., & Msi, A. K. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan. Yogyakarta: Ykpn.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, Dkk. (2022). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Martinus Febryanto Andy Pratama & Wahyu Prabawati Putri Handayani. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja* Vol. 2 No. 2 *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*. Madiun.
- Minan Zuhri, Ahmad. (2022). *Hukuman Dalam Pendidikan Konsep Abdullah Nasih 'Ulwan Dan B.F. Skinner*. Malang: Ahlimedia Book.
- Moh. Zaiful Rosyid & Ulfatur Rahmah Rofiqi. (2018). *Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Reward Dan Punishment Konsep Dan Aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*, Cet. V. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Muri Yusuf, A. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenada Media.
- Nasution, Sangkot. (2012). Variabel Penelitian, Jurnal Raudhah, Vol. 05, No. 02.
- Nitisemito & Nuraini. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurillah Jamil Achmawati Novel. (2023). BUKU AJAR MANAJEMEN SDM. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ovan & Andika Saputra. (2020). CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web. Takalar, provinsi Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2010). Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Pasal 171 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- \_\_\_\_\_. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang System Pendidikan Nasional. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Phetorant, Dimas. (2024). Paradigma Kinerja Tenaga Pendidik. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Pianda, Didi. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sukabumi: CV Jejak Publisher.
- Purwanto. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rasimin. (2006). Kontekstualisasi Metode Reward Dan Punishment Dalam Pembelajaran. Salatiga: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- Riduwan. (2012). Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung: ALFABETA.
- Rifma. (2016). Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru: Dilengkapi Model Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru. Jakarta: Kencana.

- Ritonga, Muhammad Arifin, & Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. (2019). "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward Dan Punishment." Idarah. *Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*.
- Rivai, Veithzel. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Bandung: PT Rajagrafindo Persada.
- Rokhmiati. (2023). *MANAJEMEN STRATEJIK MADRASAH IBTIDAIYAH*. Cirebon: PT Arr Rad Pratama.
- Rulianti, Erina Dkk. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rofikhatul Ula, Wahyu Rikha, (2022). dkk, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar*. *Jurnal Review Pendidikan Dasar*: Vol 8, No 3.
- S. Panggabean, Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Saputra Tengku Herdyansyah,Dkk. (2023). Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*. Vol. 2, No. 1.
- Sari, Apriza Permata. (2019). Pengaruh Metode Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Siswa Pada Mata Pelajaran Tahfidz di SDIT Al-Qalam Bengkulu Selatan. Bengkulu: IAN Bengkulu.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Efektifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Seta A. Wicaksana, Dkk. (2022) *MANAJEMEN PENGEMBANGAN TALENTA*. Dd Publishing.
- Setyadi, Bakti. (2020). *Research Method Likert Scale*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Setyosari, Punaji. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.

- Siagian, SP. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 1995.
- Simamora, Hndry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Simanjuntak, P. J. (2003). Produktivitas Kerja Pengertian Dan Ruang Lingkupnya. Jakarta: Prisma.
- Siregar. (2014). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Makassar: Bumi Aksara.
- Siti Syuhada & Mayasari Mayasari. (2024). Kompetensi Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sudaryo, Yoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2015). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutianah, Cucu. (2022). PROFESI KEPENDIDIKAN. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Suwarni, Titi. (2023). PROFESI KEPENDIDIKAN. Cirebon: PT Arr Rad Pratama.
- Tafsir, Ahmad. (2005). Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Tojiri, Yusuf . Dkk. (2023). Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- Uno, Hamzah B. (2023). Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo. (2021). Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan. Sukabumi: Nusa Putra Press.
- Wahyudi, Imam. (2013). Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Wahyudin, Agus. Dkk. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Kreasindo, Binawan Student Journal (Bsj). Volume 5, Nomor 3. Universitas Pertiwi.
- Widdya H.F. Rorimpandey. (2020) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Book.

- Windari, Rusmilawati. (2022). Kebijakan Formulasi Larangan Hukuman Fisik (Corporal Punishment) Pada Anak Dalam Lingkup Pengasuhan Dan Pendidikan (Kajian Integratif Terhadap Penanggulangan Kekerasan Pada Anak). Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yudiyanto, Mohamad Dkk. (2024). Strategi Membangun Percaya Diri Peserta Didik. Cv. Intake Pustaka.
- Yusuf Sya'bani, Mohammad Ahyan. (2018). Profesi Keguruan: Menjadi Guru Yang Religius Dan Bermartabat. Gresik: Caremedia Communication.
- Yuni Siswanti & Aswin Eka Adhi. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara: Teori, Kebijakan, dan Implementasinya. Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital.

- 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 mengurangi kepentingan 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**

Variabel	Komponen Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
Reward (X1)	Gaji dan Bonus	mendapatkan gaji	8	1-7
		Mendapatkan bonus	5	8-12
	Kesejahteraan	Mendapatkan kesejahteraan	11	13-24
	Pengembangan Karier.	Pengembangan karir	12	25-36
	Penghargaan	Mendapatkan penghargaan	12	37-44
	Psikologis dan Sosial	Psikologi dan sosial	4	45-48
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau Punismant (X2)	Hukuman ringan	Teguran lisan	3	1-3
		Teguran tertulis	3	4-6
		Teguran secara langsung	3	7-9
	Hukuman	Penundaan kenaikan gaji	3	10-12
		Penurunan gaji	3	13-15
		Penundaan kenaikan pangkat	3	16-18

**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 mengikuti 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.

Variabel	Komponen Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	Hukuman berat	sedang	Penundaan Promosi	3
			Penurunan pangkat atau demosi	3
			Pembebasan dari jabatan	6
			Pemutusan hubungan kerja	9
	Perencanaan pembelajaran		Membuat RPP dan Silabus	3
			Membuat program semester	4
	sanaan Pembelajaran		Memilih sumber belajar	3
			Memilih metode pembelajaran	4
			Menguasai bahan ajar	4
			Mengelola kelas	4
				16-23

## 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.

Variabel	Komponen Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
		Menggunakan sumber belajar	9	24-32
		Melibatkan siswa dalam pembelajaran	6	33-38
		Menggunakan bahasa yang jelas	4	39-42
		Mengakhiri pembelajaran	3	43-45
	Evaluasi Pembelajaran	Menentukan alat evaluasi	1	46
		Melakukan pengolahan	1	47
		Menggunakan hasil evaluasi	1	48

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 PENGARUH PEMBERIAN REWAD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMPN 1 RUMBIO JAYA DAN SMPN 2 RUMBIO JAYA

#### Petunjuk Pengisian

1. Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
  2. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan
  3. Bapak/Ibu sebagai tenaga pendidik di sekolah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
  4. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
  5. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan napa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda checklist ( ✓ ) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
  6. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin
- 1- Sangat tidak setuju  
2- Tidak setuju  
3- Kurang Setuju  
4- Setuju  
5- Sangat setuju

#### A. Reward

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja dan kontribusi saya.					
2	Saya percaya bahwa gaji yang kompetitif dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
3	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
4	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja dan kontribusi saya.					
5	Saya percaya bahwa gaji yang tidak kompetitif dapat membuat saya merasa tidak dihargai.					
6	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima tidak					

## 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 mengikuti 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	STS	TS	KS	S	SS
7	memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
8	Saya merasa bahwa bonus yang saya terima sangat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
9	Saya merasa bahwa bonus yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja dan kontribusi saya.					
10	Saya percaya bahwa bonus yang tidak diberikan secara adil dapat menurunkan motivasi dan kinerja saya.					
11	Saya merasa bahwa saya telah mendapatkan kesejahteraan yang memadai dari pekerjaan saya.					
12	Saya percaya bahwa kesejahteraan yang saya dapatkan telah meningkatkan kualitas hidup saya.					
13	Saya merasa bahwa kesejahteraan yang saya dapatkan telah membuat saya merasa lebih bahagia dan puas.					
14	Saya merasa bahwa saya belum mendapatkan kesejahteraan yang memadai dari pekerjaan saya.					
15	Saya percaya bahwa pengembangan karir yang saya dapatkan telah meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya.					
16	Saya merasa bahwa pengembangan karir yang saya dapatkan telah membantu saya dalam mencapai tujuan karir saya.					
17	Saya merasa bahwa perusahaan saya tidak memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik.					
18	Saya percaya bahwa pengembangan karir yang saya dapatkan tidak sesuai dengan kebutuhan dan tujuan saya.					
19	Saya merasa bahwa pengembangan karir yang saya dapatkan tidak membantu saya dalam mencapai tujuan karir saya.					
20	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima sangat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
21	Saya percaya bahwa penghargaan yang saya terima merupakan bentuk pengakuan yang sangat berarti bagi saya.					
22	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja dan kontribusi saya.					

## 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	STS	TS	KS	S	SS
23	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima tidak membuat saya merasa lebih dihargai.					
24	Saya merasa bahwa saya memiliki kontrol atas kehidupan saya.					
25	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan.					
26	Saya merasa bahwa saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi.					
27	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki kontrol atas kehidupan saya.					
28	Saya percaya bahwa saya tidak memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan.					
29	Saya merasa bahwa saya memiliki kepercayaan diri yang rendah.					
30	Saya merasa bahwa saya memiliki hubungan yang baik dengan teman dan keluarga.					
31	Saya percaya bahwa saya memiliki dukungan sosial yang kuat.					
32	Saya merasa bahwa saya memiliki peran yang penting dalam masyarakat.					
33	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki hubungan yang baik dengan teman dan keluarga.					
34	Saya percaya bahwa saya tidak memiliki dukungan sosial yang kuat.					
35	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki hubungan yang baik dengan teman dan keluarga.					
36	Saya percaya bahwa saya tidak memiliki dukungan sosial yang kuat.					

## B. Punishment

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa teguran lisan yang saya terima sangat membantu saya dalam memperbaiki kesalahan.					
2	Saya percaya bahwa teguran lisan yang saya terima merupakan bentuk umpan balik yang konstruktif.					
3	Saya merasa bahwa teguran lisan yang saya terima tidak adil dan tidak tepat.					
4	Saya percaya bahwa teguran lisan yang saya terima tidak membantu saya dalam memperbaiki kesalahan.					

## 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	STS	TS	KS	S	SS
5	Saya merasa bahwa teguran tertulis yang saya terima sangat membantu saya dalam memahami kesalahan.					
6	Saya percaya bahwa teguran tertulis yang saya terima merupakan bentuk umpan balik yang konstruktif.					
7	Saya merasa bahwa teguran tertulis yang saya terima tidak adil dan tidak tepat.					
8	Saya percaya bahwa teguran tertulis yang saya terima tidak membantu saya dalam memperbaiki kesalahan.					
9	Saya merasa bahwa teguran secara langsung yang saya terima sangat membantu saya dalam memahami kesalahan.					
10	Saya percaya bahwa teguran secara langsung yang saya terima merupakan bentuk umpan balik yang konstruktif.					
11	Saya merasa bahwa teguran secara langsung yang saya terima tidak adil dan tidak tepat.					
12	Saya percaya bahwa teguran secara langsung yang saya terima tidak membantu saya dalam memperbaiki kesalahan.					
13	Saya memahami bahwa penundaan kenaikan gaji adalah keputusan yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan stabilitas keuangan.					
14	Saya percaya bahwa penundaan kenaikan gaji tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
15	Saya merasa bahwa penundaan kenaikan gaji adalah keputusan yang tidak adil dan tidak tepat.					
16	Saya percaya bahwa penundaan kenaikan gaji akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
17	Saya memahami bahwa penurunan gaji adalah keputusan yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan stabilitas keuangan.					
18	Saya percaya bahwa penurunan gaji tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					

## 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.

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
19	Saya merasa bahwa penurunan gaji adalah keputusan yang tidak adil dan tidak tepat.					
20	Saya percaya bahwa penurunan gaji akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
21	Saya memahami bahwa penundaan kenaikan pangkat adalah keputusan yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan stabilitas organisasi.					
22	Saya percaya bahwa penundaan kenaikan pangkat tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
23	Saya merasa bahwa penundaan kenaikan pangkat adalah keputusan yang tidak adil dan tidak tepat.					
24	Saya percaya bahwa penundaan kenaikan pangkat akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
25	Saya memahami bahwa penundaan promosi adalah keputusan yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan stabilitas organisasi.					
26	Saya percaya bahwa penundaan promosi tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
27	Saya merasa bahwa penundaan promosi adalah keputusan yang tidak adil dan tidak tepat.					
28	Saya percaya bahwa penundaan promosi akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
29	Saya memahami bahwa penurunan pangkat adalah keputusan yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan stabilitas organisasi.					
30	Saya percaya bahwa penurunan pangkat tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
31	Saya merasa bahwa penurunan pangkat adalah keputusan yang tidak adil dan tidak tepat.					

## 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	STS	TS	KS	S	SS
32	Saya percaya bahwa penurunan pangkat akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya.					
33	Saya memahami bahwa pembebasan dari jabatan adalah keputusan yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan efisiensi dan efektifitas.					
34	Saya percaya bahwa pembebasan dari jabatan tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya di masa depan.					
35	Saya merasa bahwa pembebasan dari jabatan adalah keputusan yang tidak adil dan tidak tepat.					
36	Saya percaya bahwa pembebasan dari jabatan akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya di masa depan.					
37	Saya memahami bahwa pemutusan hubungan kerja adalah keputusan yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan efisiensi dan efektifitas.					
38	Saya percaya bahwa pemutusan hubungan kerja tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya di masa depan.					
39	Saya merasa bahwa pemutusan hubungan kerja adalah keputusan yang tidak adil dan tidak tepat.					
40	Saya percaya bahwa pemutusan hubungan kerja akan mempengaruhi motivasi dan kinerja saya di masa depan.					

## C. Kinerja Tenaga Pendidik

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa membuat RPP membantu saya dalam merencanakan pembelajaran yang efektif.					
2	Saya percaya bahwa RPP membantu saya dalam mengorganisir materi pembelajaran dengan baik.					
3	Saya percaya bahwa RPP tidak membantu saya dalam merencanakan pembelajaran yang efektif.					

## 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	STS	TS	KS	S	SS
4	Saya merasa bahwa membuat program semester membantu saya dalam merencanakan kegiatan akademik yang efektif.					
5	Saya percaya bahwa program semester membantu saya dalam mengorganisir waktu dan sumber daya dengan baik.					
6	Saya merasa bahwa membuat program semester adalah tugas yang membosankan dan tidak efektif.					
7	Saya merasa bahwa memilih sumber belajar yang tepat membantu saya dalam mencapai tujuan pembelajaran.					
8	Saya percaya bahwa sumber belajar yang berkualitas meningkatkan motivasi dan kinerja saya.					
9	Saya percaya bahwa sumber belajar yang tidak berkualitas dapat menurunkan motivasi dan kinerja saya.					
10	Saya merasa bahwa memilih metode pembelajaran yang tepat membantu saya dalam mencapai tujuan pembelajaran.					
11	Saya percaya bahwa metode pembelajaran yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja saya.					
12	Saya merasa bahwa memilih metode pembelajaran yang salah dapat menghambat proses pembelajaran saya.					
13	Saya merasa bahwa menguasai bahan ajar membantu saya dalam memahami konsep-konsep yang lebih kompleks.					
14	Saya percaya bahwa menguasai bahan ajar meningkatkan kemampuan saya dalam menerapkan pengetahuan dalam situasi nyata.					
15	Saya merasa bahwa menguasai bahan ajar adalah tugas yang sulit dan tidak menarik.					
16	Saya merasa bahwa mengelola kelas yang efektif membantu saya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.					

## 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	STS	TS	KS	S	SS
17	Saya percaya bahwa mengelola kelas yang baik meningkatkan kinerja dan motivasi siswa.					
18	Saya merasa bahwa mengelola kelas yang tidak efektif dapat menghambat proses belajar siswa.					
19	Saya merasa bahwa menggunakan sumber belajar yang beragam membantu saya dalam memahami konsep-konsep yang lebih kompleks.					
20	Saya percaya bahwa menggunakan sumber belajar yang berkualitas meningkatkan kinerja dan motivasi saya.					
21	Saya merasa bahwa menggunakan sumber belajar yang tidak relevan dapat menghambat proses belajar saya.					
22	Saya merasa bahwa melibatkan siswa dalam pembelajaran membantu meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.					
23	Saya percaya bahwa melibatkan siswa dalam pembelajaran membantu mereka mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif.					
24	Saya merasa bahwa melibatkan siswa dalam pembelajaran dapat mengganggu proses belajar.					
25	Saya merasa bahwa menggunakan bahasa yang jelas membantu saya dalam menyampaikan informasi dengan efektif.					
26	Saya percaya bahwa menggunakan bahasa yang jelas meningkatkan kemampuan siswa dalam memahami materi pembelajaran.					
27	Saya merasa bahwa menggunakan bahasa yang tidak jelas dapat menghambat proses belajar.					
28	Saya merasa bahwa mengakhiri pembelajaran dengan efektif membantu saya dalam meningkatkan retensi informasi.					
29	Saya percaya bahwa mengakhiri pembelajaran dengan baik membantu siswa dalam memahami konsep-konsep yang telah dipelajari.					

## 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	STS	TS	KS	S	SS
30	Saya percaya bahwa mengakhiri pembelajaran dengan tidak baik dapat menurunkan motivasi siswa.					
31	Saya merasa bahwa menentukan alat evaluasi yang tepat membantu saya dalam menilai kemampuan siswa dengan akurat.					
32	Saya percaya bahwa menentukan alat evaluasi yang efektif membantu saya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.					
33	Saya percaya bahwa menentukan alat evaluasi yang tidak efektif dapat menurunkan kualitas pembelajaran.					
34	Saya merasa bahwa melakukan pengolahan pembelajaran membantu saya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.					
35	Saya percaya bahwa melakukan pengolahan pembelajaran yang baik membantu saya dalam mengembangkan kemampuan siswa.					
36	Saya merasa bahwa melakukan pengolahan pembelajaran yang tidak efektif dapat menghambat proses pembelajaran.					
37	Saya merasa bahwa menggunakan hasil evaluasi pembelajaran membantu saya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.					
38	Saya percaya bahwa menggunakan hasil evaluasi pembelajaran membantu saya dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa.					
39	Saya merasa bahwa evaluasi pembelajaran tidak akurat dapat menghambat proses pembelajaran.					

## Lampiran 3

## **TABULASI REWARD**

No	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	x <sub>4</sub>	x <sub>5</sub>	x <sub>6</sub>	x <sub>7</sub>	x <sub>8</sub>	x <sub>9</sub>	x <sub>0</sub>	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	Total																									
1	4	3	5	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	4	3				
2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2			
3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	4	2	1	1	1	5	3	2	4	4	1	1	1	1
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3			
6	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2		
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	1					
8	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	1			
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4		
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
15	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	
17	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	5	3	3	3	4	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5		
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4		
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	4	3	2	2	5		
20	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	2	2	2		

		Akhir ciptaan										Akhir ciptaan																										
No		x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x 10	x 11	x 12	x 13	x 14	x 15	x 16	x 17	x 18	x 19	x 20	x 21	x 22	x 23	x 24	x 25	x 26	x 27	x 28	x 29	x 30	x 31	x 32	x 33	x 34	x 35	x 36	Total
0																																						
2	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	113					
2	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	912				
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	112					
2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	114					
2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62					
2	6	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57				
2	7	1	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	64				
2	8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	82					
2	9	4	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116				
3	0	1	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51				
3	1	2	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79				
3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117					
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103					
3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	94					
3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	115					
3	6	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	912			
3	7	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112					
3	8	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5					
3	9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58				
4	0	1	1	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55				

kritik atau tinjauan su  
larang mengum  
Pengutipan han  
larang mengum  
Cipta Dilindungi  
U N S u s k a R i a u  
S a t a l I s l a m i c U n i v e r s i t y o f S u l t a n S y a r i f i

Suska Riau.

**TABULASI  
PUNISHMENT**

No	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x 10	x 11	x 12	x 13	x 14	x 15	x 16	x 17	x 18	x 19	x 20	x 21	x 22	x 23	x 24	x 25	x 26	x 27	x 28	x 29	x 30	x 31	x 32	x 33	x 34	x 35	x 36	x 37	x 38	x 39	x 40	Total
1	4	3	5				3	4		3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	138							
2	1	1	2				1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	90							
3	4	3	4				1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	3	136							
4	3	3	5				3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	46								
5	1	3	2				3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	30								
6	4	2	3				2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2	29								
7	4	3	4				3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	46								
8	4	2	3				2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	4	4	1	3	2	2	2	26						
9	1	3	2				3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	26							
10	2	1	5	4	1		1	1	1	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	5	5	2	1	1	4	5	3	4	1	4	2	1	1	4	13						
11	4	3	4	4	3		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	46							
12	1	3	2	4	3		4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	30							
13	4	2	3	4	3		4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2	29								
14	3	3	4	4	3		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	1							

**Patokan Skor**  
 Cipta Dilindungi Undang-  
 larang mengutip sebagai  
 Pengutipan hanya untuk  
 Pengutipan tidak merugik-  
 larang mengumumkan da-

**Penulisan**  
 seluruh karya tulis ini tanpa mercantil dan menyebutkan sumber  
 enting yang wajar. UIN Suska Riau  
 perbaik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## **TABULASI KINERJA TENAGA PENDIDIK**

No	y <sub>1</sub>	y <sub>2</sub>	y <sub>3</sub>	y <sub>4</sub>	y <sub>5</sub>	y <sub>6</sub>	y <sub>7</sub>	y <sub>8</sub>	y <sub>9</sub>	y <sub>10</sub>	y <sub>11</sub>	y <sub>12</sub>	y <sub>13</sub>	y <sub>14</sub>	y <sub>15</sub>	y <sub>16</sub>	y <sub>17</sub>	y <sub>18</sub>	y <sub>19</sub>	y <sub>20</sub>	y <sub>21</sub>	y <sub>22</sub>	y <sub>23</sub>	y <sub>24</sub>	y <sub>25</sub>	y <sub>26</sub>	y <sub>27</sub>	y <sub>28</sub>	y <sub>29</sub>	y <sub>30</sub>	y <sub>31</sub>	y <sub>32</sub>	y <sub>33</sub>	y <sub>34</sub>	y <sub>35</sub>	y <sub>36</sub>	y <sub>37</sub>	y <sub>38</sub>	y <sub>39</sub>	Total
3	2	4	5	4	5	6	7	-U	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2		
5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	
6	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	
8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1			
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
11	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	4
12	2	4	1	4	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
13	2	2	1	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	1	4	4	2	1	1	1	1	1	4	5	1	1	4	1	4	4	2	1	1	1	1	1	5	1		
14	2	4	2	4	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	2	2	2	2	1	2	2	5	2		
15	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	
16	1	4	2	4	4	4	4	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	8	
17	2	4	5	5	5	5	5	2	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	3	
18	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
19	1	1	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1





**Lampiran 4**

### Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Reward (x1)

	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Reward p1	17	42.5	6	15	12	30	5	12.5	0	0	40	100	2.13
Reward p2	7	17.5	8	20	23	57.5	2	5	0	0	40	100	2.50
Reward p3	0	0	5	12.5	0	0	33	82.5	2	5	40	100	3.80
Reward p4	0	0	3	7.5	0	0	27	67.5	10	25	40	100	4.10
Reward p5	6	15	4	10	0	0	28	70	2	5	40	100	3.40
Reward p6	7	17.5	8	20	23	57.5	2	5	0	0	40	100	2.50
Reward p7	13	32.5	9	22.5	15	37.5	3	7.5	0	0	40	100	2.20
Reward p8	15	37.5	7	17.5	15	37.5	3	7.5	0	0	40	100	2.15
Reward p9	15	37.5	7	17.5	18	45	0	0	0	0	40	100	2.08
Reward p10	15	37.5	7	17.5	18	45	0	0	0	0	40	100	2.08
Reward p11	3	7.5	17	42.5	8	20	9	22.5	3	7.5	40	100	2.80
Reward p12	0	0	6	15	0	0	32	80	2	5	40	100	3.75
Reward p13	12	30	8	20	17	42.5	3	7.5	0	0	40	100	2.28
Reward p14	15	37.5	8	20	17	42.5	0	0	0	0	40	100	2.05
Reward p15	15	37.5	8	20	17	42.5	0	0	0	0	40	100	2.05
Reward p16	15	37.5	8	20	17	42.5	0	0	0	0	40	100	2.05
Reward p17	15	37.5	14	35	11	27.5	0	0	0	0	40	100	1.90
Reward p18	9	22.5	0	0	0	0	23	57.5	8	20	40	100	3.53
Reward p19	12	30	14	35	6	15	5	12.5	3	7.5	40	100	2.33
Reward p20	12	30	8	20	20	50	0	0	0	0	40	100	2.20
Reward p21	12	30	8	20	14	35	6	15	0	0	40	100	2.35

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Reward p22	12	30	6	15	20	50	0	0	2	5	40	100	2.35
Reward p23	12	30	8	20	17	42.5	3	7.5	0	0	40	100	2.28
Reward p24	11	27.5	6	15	9	22.5	14	35	0	0	40	100	2.65
Reward p25	15	37.5	8	20	17	42.5	0	0	0	0	40	100	2.05
Reward p26	15	37.5	8	20	17	42.5	0	0	0	0	40	100	2.05
Reward p27	14	35	11	27.5	15	37.5	0	0	0	0	40	100	2.03
Reward p28	11	27.5	16	40	6	15	4	10	3	7.5	40	100	2.30
Reward p29	11	27.5	10	25	18	45	0	0	1	2.5	40	100	2.25
Reward p30	17	42.5	6	15	13	32.5	3	7.5	1	2.5	40	100	2.13
Reward p31	0	0	6	15	2	5	29	72.5	3	7.5	40	100	3.73
Reward p32	0	0	10	25	2	5	26	65	2	5	40	100	3.50
Reward p33	11	27.5	10	25	16	40	2	5	1	2.5	40	100	2.30
Reward p34	11	27.5	9	22.5	17	42.5	2	5	1	2.5	40	100	2.33
Reward p35	12	30	11	27.5	9	22.5	5	12.5	3	7.5	40	100	2.40
Reward p36	13	32.5	12	30	7	17.5	3	7.5	5	12.5	40	100	2.38
Jumlah	380		300		436		272		52		1440		

### Frekuensi Tanggapan Responden

#### Mengenai Pemberian Punishment (x2)

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Punishment p1	10	25	8	20	8	20	14	35	0	0	40	100	2.65
Punishment p2	11	27.5	9	22.5	20	50	0	0	0	0	40	100	2.23
Punishment p3	4	10	11	27.5	8	20	9	22.5	8	20	40	100	3.15
Punishment p4	0	0	2	5	0	0	37	92.5	1	2.5	40	100	3.93

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

b. Pengutipan tidak mengugumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilanggar	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Punishment p5	5	12.5	6	15	25	62.5	4	10	0	0	40	100	2.70
Punishment p6	10	25	8	20	9	22.5	13	32.5	0	0	40	100	2.63
Punishment p7	2	5	5	12.5	0	0	33	82.5	0	0	40	100	3.60
Punishment p8	12	30	8	20	19	47.5	1	2.5	0	0	40	100	2.23
Punishment p9	9	22.5	1	2.5	1	2.5	28	70	1	2.5	40	100	3.28
Punishment p10	9	22.5	1	2.5	1	2.5	28	70	1	2.5	40	100	3.28
Punishment p11	0	0	3	7.5	2	5	35	87.5	0	0	40	100	3.80
Punishment p12	0	0	1	2.5	0	0	39	97.5	0	0	40	100	3.95
Punishment p13	2	5	1	2.5	2	5	35	87.5	0	0	40	100	3.75
Punishment p14	2	5	1	2.5	2	5	35	87.5	0	0	40	100	3.75
Punishment p15	2	5	1	2.5	2	5	35	87.5	0	0	40	100	3.75
Punishment p16	6	15	13	32.5	2	5	19	47.5	0	0	40	100	2.85
Punishment p17	9	22.5	10	25	7	17.5	14	35	0	0	40	100	2.65
Punishment p18	8	20	10	25	9	22.5	12	30	1	2.5	40	100	2.70
Punishment p19	2	5	3	7.5	15	37.5	20	50	0	0	40	100	3.33
Punishment p20	2	5	1	2.5	2	5	35	87.5	0	0	40	100	3.75
Punishment p21	5	12.5	2	5	14	35	16	40	3	7.5	40	100	3.25
Punishment p22	6	15	10	25	10	25	7	17.5	7	17.5	40	100	2.98
Punishment p23	9	22.5	6	15	11	27.5	14	35	0	0	40	100	2.75
Punishment p24	11	27.5	8	20	18	45	3	7.5	0	0	40	100	2.33
Punishment p25	12	30	8	20	20	50	0	0	0	0	40	100	2.20
Punishment p26	2	5	1	2.5	2	5	35	87.5	0	0	40	100	3.75
Punishment p27	8	20	15	37.5	6	15	8	20	3	7.5	40	100	2.58
Punishment p28	9	22.5	8	20	22	55	1	2.5	0	0	40	100	2.38
Punishment p29	2	5	1	2.5	2	5	35	87.5	0	0	40	100	3.75
Punishment p30	11	27.5	13	32.5	15	37.5	1	2.5	0	0	40	100	2.15

**© Halk Cipta Nuska Riau**  
 1. Dilarang menyalin seluruh atau sebagian karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 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.

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Punishment p31	0	0	2	5	0	0	37	92.5	1	2.5	40	100	3.93
Punishment p32	0	0	2	5	0	0	38	95	0	0	40	100	3.90
Punishment p33	15	37.5	4	10	12	30	9	22.5	0	0	40	100	2.38
Punishment p34	12	30	8	20	19	47.5	1	2.5	0	0	40	100	2.23
Punishment p35	9	22.5	13	32.5	14	35	4	10	0	0	40	100	2.33
Punishment p36	2	5	1	2.5	1	2.5	35	87.5	1	2.5	40	100	3.80
Punishment p37	6	15	6	15	9	22.5	19	47.5	0	0	40	100	3.03
Punishment p38	7	17.5	13	32.5	6	15	11	27.5	3	7.5	40	100	2.75
Punishment p39	6	15	6	15	9	22.5	19	47.5	0	0	40	100	3.03
Punishment p40	7	17.5	8	20	23	57.5	2	5	0	0	40	100	2.50
Jumlah	244		238		347		741		30		1600		

### Frekuensi Tanggapan Responden

#### Mengenai Kinerja Tenaga Pendidik (y1)

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja Tenaga Pendidik P1	9	22.5	10	25	6	15	15	37.5	0	0	40	100	2.675
Kinerja Tenaga Pendidik P2	0	0	3	7.5	0	0	37	92.5	0	0	40	100	3.85
Kinerja Tenaga Pendidik P3	8	20	11	27.5	8	20	7	17.5	6	15	40	100	2.8
Kinerja Tenaga Pendidik P4	3	7.5	0	0	0	0	32	80	5	12.5	40	100	3.9
Kinerja Tenaga Pendidik P5	3	7.5	0	0	0	0	32	80	5	12.5	40	100	3.9

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

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

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

Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Kinerja Tenaga Pendidik	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja Tenaga Pendidik	P6	5	12.5	12	30	0	0	18	45	5	12.5	40	100	3.15
Kinerja Tenaga Pendidik	P7	9	22.5	10	25	6	15	15	37.5	0	0	40	100	2.675
Kinerja Tenaga Pendidik	P8	14	35	8	20	16	40	2	5	0	0	40	100	2.15
Kinerja Tenaga Pendidik	P9	0	0	7	17.5	0	0	33	82.5	0	0	40	100	3.65
Kinerja Tenaga Pendidik	P10	16	40	6	15	12	30	6	15	0	0	40	100	2.2
Kinerja Tenaga Pendidik	P11	0	0	9	22.5	16	40	13	32.5	2	5	40	100	3.2
Kinerja Tenaga Pendidik	P12	13	32.5	12	30	15	37.5	0	0	0	0	40	100	2.05
Kinerja Tenaga Pendidik	P13	6	15	3	7.5	0	0	29	72.5	2	5	40	100	3.45
Kinerja Tenaga Pendidik	P14	14	35	8	20	18	45	0	0	0	0	40	100	2.1
Kinerja Tenaga Pendidik	P15	6	15	3	7.5	0	0	29	72.5	2	5	40	100	3.45
Kinerja Tenaga Pendidik	P16	6	15	8	20	24	60	2	5	0	0	40	100	2.55
Kinerja Tenaga Pendidik	P17	12	30	10	25	16	40	2	5	0	0	40	100	2.2

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

b. Pengutipan tidak mengurangi 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	STS	TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kinerja Tenaga Pendidik P18	14	35	8	20	16	40	2	5	0	0	40	100	2.15
Kinerja Tenaga Pendidik P19	14	35	8	20	18	45	0	0	0	0	40	100	2.1
Kinerja Tenaga Pendidik P20	14	35	8	20	18	45	0	0	0	0	40	100	2.1
Kinerja Tenaga Pendidik P21	16	40	6	15	12	30	6	15	0	0	40	100	2.2
Kinerja Tenaga Pendidik P22	0	0	9	22.5	16	40	13	32.5	2	5	40	100	3.2
Kinerja Tenaga Pendidik P23	9	22.5	0	0	0	0	23	57.5	8	20	40	100	3.525
Kinerja Tenaga Pendidik P24	13	32.5	12	30	15	37.5	0	0	0	0	40	100	2.05
Kinerja Tenaga Pendidik P25	14	35	8	20	18	45	0	0	0	0	40	100	2.1
Kinerja Tenaga Pendidik P26	6	15	3	7.5	0	0	29	72.5	2	5	40	100	3.45
Kinerja Tenaga Pendidik P27	14	35	8	20	18	45	0	0	0	0	40	100	2.1
Kinerja Tenaga Pendidik P28	6	15	3	7.5	0	0	29	72.5	2	5	40	100	3.45
Kinerja Tenaga Pendidik P29	6	15	8	20	23	57.5	3	7.5	0	0	40	100	2.575

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

b. Pengutipan tidak mengurangi 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	STS	TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kinerja Tenaga Pendidik P30	12	30	10	25	15	37.5	3	7.5	0	0	40	100	2.225
Kinerja Tenaga Pendidik P31	14	35	8	20	15	37.5	3	7.5	0	0	40	100	2.175
Kinerja Tenaga Pendidik P32	14	35	8	20	17	42.5	1	2.5	0	0	40	100	2.125
Kinerja Tenaga Pendidik P33	14	35	8	20	17	42.5	1	2.5	0	0	40	100	2.125
Kinerja Tenaga Pendidik P34	11	27.5	5	12.5	9	22.5	15	37.5	0	0	40	100	2.7
Kinerja Tenaga Pendidik P35	13	32.5	8	20	18	45	1	2.5	0	0	40	100	2.175
Kinerja Tenaga Pendidik P36	13	32.5	8	20	18	45	1	2.5	0	0	40	100	2.175
Kinerja Tenaga Pendidik P37	8	20	2	5	2	5	21	52.5	7	17.5	40	100	3.425
Kinerja Tenaga Pendidik P38	12	30	13	32.5	8	20	6	15	1	2.5	40	100	2.275
Kinerja Tenaga Pendidik P39	10	25	10	25	17	42.5	2	5	1	2.5	40	100	2.35
Jumlah	371		281		427		431		50		1560		

**1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin dan menyebutkan sumber.**

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

**b. Pengutipan tidak mengurangi 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**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

**Uji Validitas  
 Reward**

No Butir	rHitung	rTabel	Status	Keterangan
1	0.775	0.304	Valid	Digunakan
2	0.252	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
3	0.102	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
4	0.801	0.304	Valid	Digunakan
5	-0.550	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
6	0.643	0.304	Valid	Digunakan
7	0.297	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
8	-0.289	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
9	0.957	0.304	Valid	Digunakan
10	0.643	0.304	Valid	Digunakan
11	0.618	0.304	Valid	Digunakan
12	0.788	0.304	Valid	Digunakan
13	0.807	0.304	Valid	Digunakan
14	0.815	0.304	Valid	Digunakan
15	0.815	0.304	Valid	Digunakan
16	0.584	0.304	Valid	Digunakan
17	0.479	0.304	Valid	Digunakan
18	0.729	0.304	Valid	Digunakan
19	0.957	0.304	Valid	Digunakan
20	0.957	0.304	Valid	Digunakan
21	0.957	0.304	Valid	Digunakan
22	0.888	0.304	Valid	Digunakan
23	0.468	0.304	Valid	Digunakan
24	0.524	0.304	Valid	Digunakan
25	0.873	0.304	Valid	Digunakan
26	0.848	0.304	Valid	Digunakan
27	0.654	0.304	Valid	Digunakan
28	0.729	0.304	Valid	Digunakan
29	0.742	0.304	Valid	Digunakan
30	0.957	0.304	Valid	Digunakan
31	0.957	0.304	Valid	Digunakan
32	0.102	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
33	0.468	0.304	Valid	Digunakan
34	0.524	0.304	Valid	Digunakan
35	0.873	0.304	Valid	Digunakan
36	0.153	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi

## 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 Butir	rHitung	rTabel	Status	Keterangan
37	0.102	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
38	0.801	0.304	Valid	Digunakan
39	0.102	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
40	0.102	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
41	0.888	0.304	Valid	Digunakan
42	-0.302	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
43	0.606	0.304	Valid	Digunakan
44	-0.302	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
45	0.939	0.304	Valid	Digunakan
46	0.815	0.304	Valid	Digunakan
47	0.801	0.304	Valid	Digunakan
48	0.888	0.304	Valid	Digunakan

 Uji Validitas  
Punishment

No Butir	rHitung	rTabel	Status	Keterangan
1	0.443	0.304	Valid	Digunakan
2	0.680	0.304	Valid	Digunakan
3	0.336	0.304	Valid	Digunakan
4	0.231	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
5	0.329	0.304	Valid	Digunakan
6	0.414	0.304	Valid	Digunakan
7	0.073	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
8	0.443	0.304	Valid	Digunakan
9	0.087	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
10	0.660	0.304	Valid	Digunakan
11	0.077	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
12	0.329	0.304	Valid	Digunakan
13	0.134	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
14	0.329	0.304	Valid	Digunakan
15	0.329	0.304	Valid	Digunakan
16	0.329	0.304	Valid	Digunakan
17	0.329	0.304	Valid	Digunakan
18	0.329	0.304	Valid	Digunakan
19	0.329	0.304	Valid	Digunakan
20	0.329	0.304	Valid	Digunakan
21	0.451	0.304	Valid	Digunakan
22	0.373	0.304	Valid	Digunakan

## © 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.

No Butir	rHitung	rTabel	Status	Keterangan
23	0.380	0.304	Valid	Digunakan
24	0.233	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
25	0.392	0.304	Valid	Digunakan
26	0.150	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
27	0.216	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
28	0.329	0.304	Valid	Digunakan
29	0.190	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
30	0.306	0.304	Valid	Digunakan
31	0.336	0.304	Valid	Digunakan
32	1.000	0.304	Valid	Digunakan
33	0.680	0.304	Valid	Digunakan
34	0.680	0.304	Valid	Digunakan
35	0.329	0.304	Valid	Digunakan
36	-0.022	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
37	0.442	0.304	Valid	Digunakan
38	0.598	0.304	Valid	Digunakan
39	0.232	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
40	0.329	0.304	Valid	Digunakan
41	0.735	0.304	Valid	Digunakan
42	0.329	0.304	Valid	Digunakan
43	0.329	0.304	Valid	Digunakan
44	0.799	0.304	Valid	Digunakan
45	0.207	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
46	0.329	0.304	Valid	Digunakan
47	0.735	0.304	Valid	Digunakan
48	-0.485	0.304	Tidak Valid	Digunakan
49	0.509	0.304	Valid	Digunakan
50	-0.156	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
51	-0.240	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
52	0.680	0.304	Valid	Digunakan
53	0.509	0.304	Valid	Digunakan
54	0.414	0.304	Valid	Digunakan

 Uji Validitas  
 Kinerja Teanaga Pendidik

No Butir	rHitung	rTabel	Status	Keterangan
1	0.466	0.304	Valid	Digunakan
2	0.345	0.304	Valid	Digunakan

## © 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.

No Butir	rHitung	rTabel	Status	Keterangan
3	0.547	0.304	Valid	Digunakan
4	0.340	0.304	Valid	Digunakan
5	0.130	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
6	0.340	0.304	Valid	Digunakan
7	0.471	0.304	Valid	Digunakan
8	0.466	0.304	Valid	Digunakan
9	0.345	0.304	Valid	Digunakan
10	0.497	0.304	Valid	Digunakan
11	0.152	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
12	0.130	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
13	0.037	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
14	0.130	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
15	0.130	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
16	0.654	0.304	Valid	Digunakan
17	0.385	0.304	Valid	Digunakan
18	0.130	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
19	0.834	0.304	Valid	Digunakan
20	-0.695	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
21	0.679	0.304	Valid	Digunakan
22	0.210	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
23	-0.460	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
24	0.893	0.304	Valid	Digunakan
25	0.679	0.304	Valid	Digunakan
26	0.689	0.304	Valid	Digunakan
27	0.858	0.304	Valid	Digunakan
28	0.862	0.304	Valid	Digunakan
29	0.863	0.304	Valid	Digunakan
30	0.863	0.304	Valid	Digunakan
31	0.654	0.304	Valid	Digunakan
32	0.385	0.304	Valid	Digunakan
33	0.130	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
34	0.834	0.304	Valid	Digunakan
35	-0.695	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
36	0.679	0.304	Valid	Digunakan
37	0.210	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
38	-0.460	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
39	0.893	0.304	Valid	Digunakan
40	0.679	0.304	Valid	Digunakan

## © 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.

No Butir	rHitung	rTabel	Status	Keterangan
41	0.689	0.304	Valid	Digunakan
42	0.858	0.304	Valid	Digunakan
43	0.862	0.304	Valid	Digunakan
44	0.863	0.304	Valid	Digunakan
45	0.863	0.304	Valid	Digunakan
46	0.736	0.304	Valid	Digunakan
47	0.893	0.304	Valid	Digunakan
48	0.893	0.304	Valid	Digunakan
49	0.130	0.304	Tidak Valid	Dieliminasi
50	0.421	0.304	Valid	Digunakan
51	0.481	0.304	Valid	Digunakan
52	0.811	0.304	Valid	Digunakan
53	0.481	0.304	Valid	Digunakan
54	0.811	0.304	Valid	Digunakan

## Lampiran 6

 Uji Reabilitas  
Reward

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	36

 Uji Reabilitas  
Punishment

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	40

 Uji Reabilitas  
Kenerja Tenaga Pendidik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	39

## © Halaman 7

### Halaman milik UIN Suska Riau

#### Lampiran 7

##### H. Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dililarang 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### 1. Uji Normalitas

##### Asumsi klasik

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual			
N		40			
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000			
	Std. Deviation	9.67608552			
Most Extreme Differences	Absolute	.152			
	Positive	.152			
	Negative	-.133			
Kolmogorov-Smirnov Z		.960			
Asymp. Sig. (2-tailed)		.316			
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

#### 2. Linearitas

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Tenaga_Pendidik * Reward	Between Groups	(Combined)	26238.06	26	1009.156	4.450	.004
		Linearity	19766.20	1	19766.207	87.15	.000
		Deviation from Linearity	6471.859	25	258.874	1.141	.414
	Within Groups		2948.333	13	226.795		
	Total		29186.40	39			

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Tenaga_Pendidik * Punishment	Between Groups	(Combined)	21070.433	20	1053.522	2.466	.027
		Linearity	12170.932	1	12170.93	28.49	.000
		Deviation from Linearity	8899.501	19	468.395	1.097	.421

**Lampiran 8**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Within Groups	8115.967	19	427.156		
Total	29186.400	39			

**Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Nilai R	Nilai F		Sig	Kost (a)	Koef (b)
		F Hitung	F Tabel			
Reward	0.716	46.610	2.45	0.000	-192	0.756
Punishment						0.297

**Lampiran 9**
**Uji Hipotesis**
**1. Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.351	9.661		2.210	.033
	Reward	.917	.103	.823	8.929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

**2. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	20893.495	2	10446.747	46.610	.000 <sup>b</sup>
1	Regression				
	8292.905	37	224.133		
	Total	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

**3. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

© Hak Cipta Minta minik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilanggar 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.

1	.846 <sup>a</sup>	.716	.701	14.971
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

**Lampiran 10**

**Dokumentasi SMPN 1 Rumbio Jaya**



Hak Cipta Dilindungi 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.

## Dokumentasi SMPN 2 Rumbio Jaya



## Lampiran 11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

**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 : [dpmpptsp@riau.go.id](mailto:dpmpptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/72300  
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-533/Un.04/Ps/HM.01/02/2025** Tanggal 5 Februari 2025, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

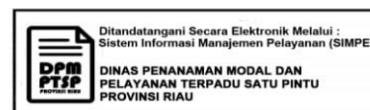
1. Nama	:	NASIB SAMSURI LUBIS
2. NIM / KTP	:	22390614954
3. Program Studi	:	MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
4. Konsentrasi	:	MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
5. Jenjang	:	S2
6. Judul Penelitian	:	<b>PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 RUMBIO JAYA DAN SMPN 2 RUMBIO JAYA KAMPAR</b>
7. Lokasi Penelitian	:	1. SMPN 1 RUMBIO JAYA 2. SMPN 2 RUMBIO JAYA KAMPAR

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 : 7 Februari 2025



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
- Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

**Lampiran 12**

**H**ampiran Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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



**Surat keterangan riset dari sekolah**

PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA  
**UPT SMP NEGERI 1 RUMBIO JAYA**

Alamat: Jl. Desa Pulau Payung Kecamatan Rumbio Jaya Kode Pos: 28458

**Surat Keterangan**

Nomor : 400.3.5.1/SMPN 1 -RJ/ 045 / 2025

Assalamualaikum warahmatullahi wa barakatuh.

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPT. SMPN 1 Rumbio Jaya. Menerangkan bahwa dengan sebenar bahwa:

Nama : NASIB SAMSURI LUBIS  
NIM : 22390614954  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam ( S2 )  
Judul penelitian. : pengaruh pemberian reward dan Punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio jaya dan SMPN 2 Rumbio jaya Kampar  
Universitas : UIN Suska Riau  
Alamat : Pekanbaru

Benar telah melakukan penelitian di UPT SMP Negeri 1 Rumbio Jaya pada tanggal 13 februari s.d 25 februari 2025.

Demikianlah Surat Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Pulau Payung  
Pada Tanggal : 25 Februari  
2025



**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 mengikuti 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.

**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA**  
**UPT SMP NEGERI 2 RUMBIO JAYA**  
**KECAMATAN RUMBIO JAYA**

Alamat: jl. Kabupaten Desa Alampanjang Kodepos 28461

**SURAT IZIN PRA RISET**  
Nomor: 422/SMP-02/RJ/013

Berdasarkan surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau nomor. 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/71885, tentang Mohon izin Melakukan Pra Riset dengan ini Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 2 Rumbio Jaya memberikan izin Pra Riset Kepada:

Nama	:	<b>NASIB SAMSURI LUBIS</b>
NIM	:	22390614954
Program Studi	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang	:	S2
Universitas	:	UIN SUSKA RIAU
Judul Penelitian	:	<b>“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 RUMBIO JAYA DAN SMPN 2 RUMBIO JAYA”.</b>

Demikian surat izin ini kami buat dengan sebenarnya , untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Alampanjang, 20 Februari 2025  
Kepala Sekolah

  
**SAMSUAR, S.Pd**  
NIP. 19700503 200701 1 012

**Lampiran 13**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Lampiran 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Bukti Mengikuti Seminar Proposal/Tesis**

<b>KEMENTERIAN AGAMA RI</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU</b> <b>PASCASARJANA</b> <b>كلية الدراسات العليا</b> <b>THE GRADUATE PROGRAMME</b> <small>Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO BOX. 1004            Phone &amp; Faks. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id</small>				
<b>KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI</b> <b>PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU</b>				
NAMA	: Naslo Samsuri Lubis			
NIM	: 2239 0614 954			
PRODI	: Manajemen Pendidikan Islam			
KONSENTRASI	: _____			
NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	31/01/25	Manajemen Strategi Pora Pondok Pesantren	Akuis.	(Signature)
2	01/03/25	Calon dalam menghadapi Pendidikan	_____	(Signature)
3	_____	Islam era Society G.o (Studi literatur)	_____	(Signature)
4	_____	Pondok Pesantren Bidarulul Hidayah Simpang	_____	(Signature)
5	_____	Banjar kab. Pekanbaru 7.	_____	(Signature)
6	10/03/25.	Analisis kompetensi Pedagogik Guru dalam meningkat	_____	(Signature)
7	_____	kan mutu Pembelajaran di Sekolah dasar negeri	_____	(Signature)
8	_____	Ge- kec. limau Purwokerto.	_____	(Signature)
9	_____	_____	_____	(Signature)
10	_____	_____	_____	(Signature)
11	_____	_____	_____	(Signature)
12	_____	_____	_____	(Signature)
13	_____	_____	_____	(Signature)
14	_____	_____	_____	(Signature)
15	_____	_____	_____	(Signature)

Pekanbaru, 20  
 Direktur,  
**Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag**  
 NIP. 19611230 198903 1 002

**NB** 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.  
 2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi  
 3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

**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.

KEMENTERIAN AGAMA RI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU <b>PASCASARJANA</b> <b>كلية الدراسات العليا</b> 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			
KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU			
NAMA	: Nasib Samsuri Lubis		
NIM	: 130410101000151000		
PRODI	: Manajemen pendidikan Islam		
KONSENTRASI	:		
NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN
1	Senin / 24 Juni 2013	Studi Komparatif hasil belajar mengajar Andi Saputra	
2		Kurikulum Tingkat Sekolah Islam Terpadu 22290615923	
3		(KTSIT) dan Kurikulum SDIT Se-Kecamatan	
4		Tambang.	
5			
6			
7		kepemimpinan kepala Sekolah dalam digi- Mardiyah	
8		tolerasi pendidikan di Sekolah menengah 22222906250	
9		atas Negeri 10 Pekanbaru.	63
10			
11		Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Andri Saputra	
12		Dalam meningkatkan Kompetensi Guru	
13		C Studi Kasus di SDIT Raissalam Kec.	
14		Rambah Hulu (Kab. Rokan Hulu)	
15			

Pekanbaru,  
Ka. Prod. MPI S2

20

Dr. Agustin, M.Ag  
NIP. 19710805199803 1 004

NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.  
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi  
3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

**Lampiran 14**

**Sultan Syarif Kasim Riau**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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.



**Lampiran 15****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.



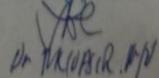
**Lampiran 16**  
**Hak c**
**Kartu Bimbingan Tesis**
**KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI\***

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Paraf Pembimbing / Promotor*	Keterangan
1.	3/03 2025	Populasi, Sampel	✓	
2	4/03 2025	Acc Angket	✓	
3.	10/03 2025	Skala Likert	✓	
4.	12/03 2025	Tent. fakturasi	✓	
5.	17/03 2025	UJI homogenitas	✓	
6.	19/03 2025.	Acc Tesis	✓	

 Catatan:  
 \*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, ..... 20...

Pembimbing I / Promotor\*


**KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI\***

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Paraf Pembimbing / Co Promotor*	Keterangan*
1.	19/03 2025	Jumlah Menerima Reward dan Punishment	✓	
2	25/04 2025	Rata-rata Menerima Reward dan Punishment	✓	
3.	28/04 2025	Regresi Linier Sedarhona	✓	
4.	30/04 2025	Standar Deviasi	✓	
5.	1/05 2025	Salah Deviasi Reward, Punishment	✓	
6.	5/05 2025	Acc Tesis	✓	

 Catatan:  
 \*Coret yang tidak perlu

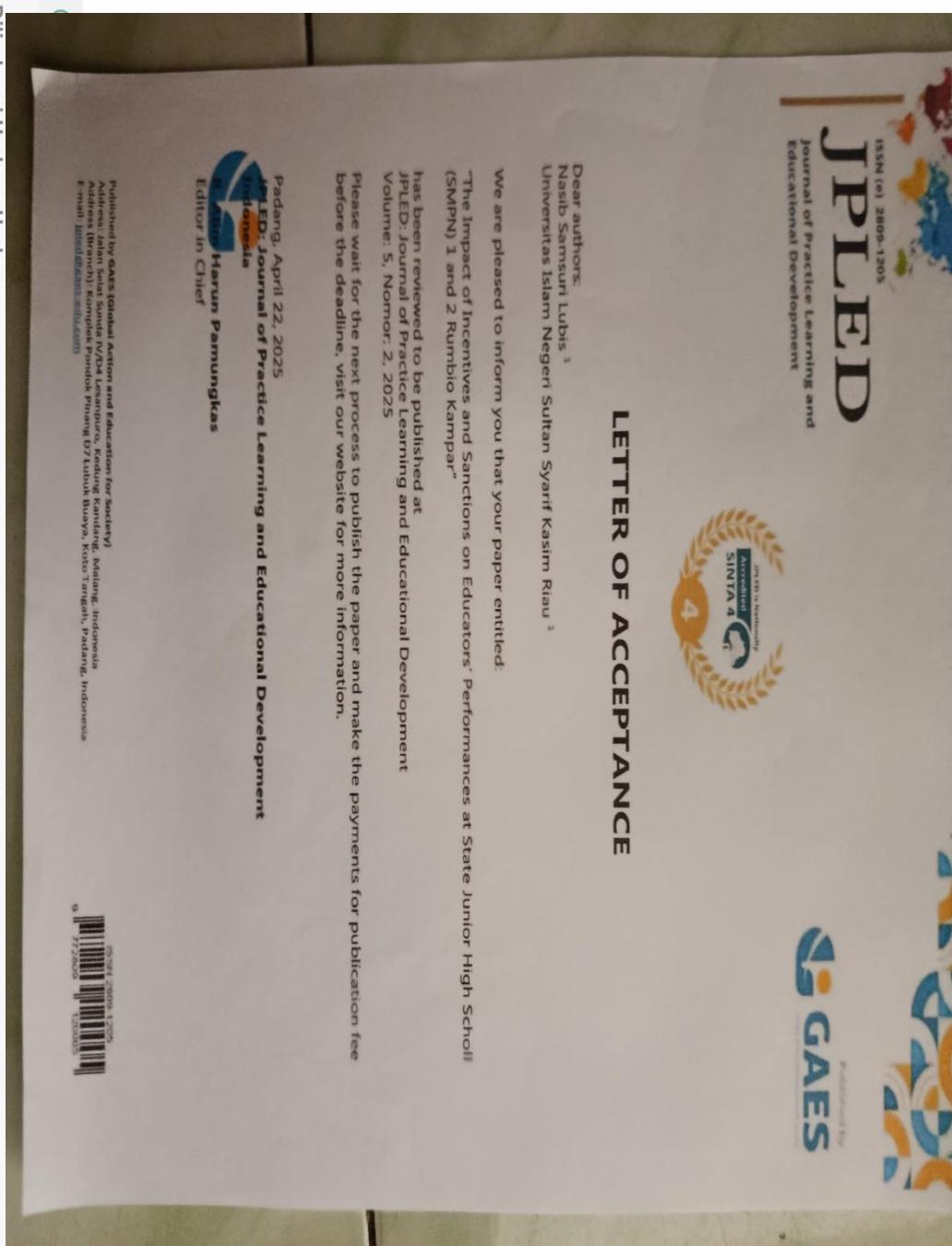
Pekanbaru, ..... 20...

Pembimbing II / Co Promotor\*



## Lampiran 17

### Hak Cipta



**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.

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis bernama Nasib Samsuri Lubis, lahir pada tanggal 15 Februari 1999 di Rotan Sogo, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Penulis merupakan putra ke delapan dari pasangan Bapak Ali Raja Lubis dan Ibu Hotna Sari, penulis mempunyai 3 saudara 4 saudari Kandung. Penulis tumbuh di keluarga yang sederhana.

Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh yaitu SDN Rotan Sogo pada tahun 2005 sampai

2011. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Muklischin (Mts) Sibuhuan pada tahun 2011 sampai tahun 2014, dan melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren

Al-Mukhlishin Sibuhuan (Mas) pada tahun 2014 sampai pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi yaitu di UIN Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur

SPAN-PTKIN dan lulus pada prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S2 (Magister Pendidikan) di program Pascasarjana UIN Suska Riau juruan Manajemen Pendidikan Islam.