

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 mengumunkan 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



UIN SUSKA RIAU

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**



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

Lembaran Pengesahan

Nama : 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:

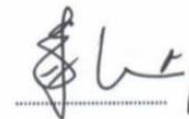
Dr. Agustiar, M.Ag.
Penguji I/Ketua



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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

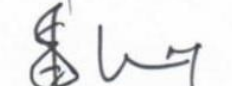
Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 19 Desember 2025

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. Agustiar, M.Ag
NIP. 197108051998031004

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan 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. Agusthar, M.Ag
NIP. 197108051998051004

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)

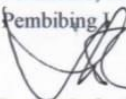
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

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 Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Mei 2025

Pembimbing


Dr. Mudasir, M.Pd

NIP. 196611081994021001

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.

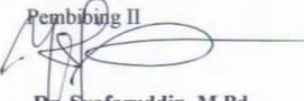
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

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 Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Mei 2025
Pembimbing II



Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 196412311990031045

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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



METERAL TEMPEL
7AC7EALX046374735

Nasib Samsuri Lubis
Nim. 22390614954

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Dengan izin dan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Pemberian 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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

lubis anak kedua. Mardiana lubis anak ketiga, jumro hayaman lubis anak keempat. Almarhuma ubayani lubis anak kelima. M. asrul lubis anak keenam, almarhuma jermilan 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., sekretatis 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.

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

6. 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

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	
NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
SURAT PERNYATAAN	
MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Memilih Judul	7
C. Penegasan Istilah	8
D. Permasalahan.....	9
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kerangka Teoritis.....	13
1. Konsep dan Teori Kinerja Tenaga Pendidik	13
2. Konsep dan Teori <i>Reward</i>	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:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Konsep Operasional.....	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

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 mengumunkan 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

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 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 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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic 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”, dlomah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = Â misalnya قال menjadi qâla

Vocal (i) panjang = Î misalnya قيل menjadi qîla

Vocal (u) panjang = Û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya“ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya“ nisbat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya“ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = َـ misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ِـ misalnya خير 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 الرسالة للدرسة 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 فى رحمة هلا menjadi fi rahmatillâh.

D. Kata Sandang dan Lafdh al-jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) (ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh 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 yasya“ lam yakun

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

ABSTRAK

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.

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

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. 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

ملخص ناصب شمسوري لوييس، (2025): تأثير عطلة المكافأة والعقاب في نوعية عمل المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى رومبيو جايا والمدرسة المتوسطة الحكومية الثانية رومبيو جايا بكمبار

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير عطلة المكافأة والعقاب في نوعية عمل المدرسين. منهجية البحث المستخدمة منهجية نوعية. أما عدد مجتمع البحث فأربعون مستجيباً من مدرسا حيث أخذهم الباحث من المدرستين. وأسلوب جمع البيانات استبانة ومقياس ليكرت متعدد. من نتائج البحث ما يأتي : الأول أن عطلة المكافأة متأثر 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 عطلة العقاب متأثر في نوعية عمل المدرسين حيث أن $t_{hitung} = 5.214$. والثالث أن عطلة المكافأة والعقاب متأثران بالتأثير الهام في نوعية عمل المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى رومبيو جايا والمدرسة المتوسطة الحكومية الثانية رومبيو جايا بكمبار، ومدى التأثير واحد وسبعون بشولة ستة في المائة حيث أن نتيجة $R\text{ Square} = 0.716$. والباقي أثره متغيرات أخرى غير مكتوب في هذا البحث. ومدى التأثير ثمانية وعشرين بشولة أربعة.

الكلمات الرئيسية: المكافأة، العقاب، نوعية عمل المدرسين

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 dikhususkan 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.¹

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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.³

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.⁴

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.⁵ 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 kependidikan diperlukan untuk mamacu semangat kerja tenaga pendidik,

⁴ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*. (Makassar: Cendekia Publisher. 2022)

Hlm.96

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

Hlm.241

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.

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 memberikan 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.⁶

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

⁶ 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 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.

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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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 Tenaga Pendidik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dengan 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 sekolahan. 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 Rumbio Jaya kampar, observasi pertama dilakukan pada tanggal 18 Oktober dimana peneliti wawancara dengan kepala sekolah di SMPN 1 dan SMPN 2 Rumbio Jaya, observasi kedua dilakukan pada tanggal 14 November dimana peneliti mengantar surat riset ke SMPN 1 dan SMPN 2 Rumbio Jaya, observasi ketiga dilakukan pada tanggal 15 Januari dimana peneliti menyebarkan 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 Diindungi Undang-Undang

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

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.⁷
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.⁸

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

⁸ *Ibid.* Hlm. 9.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang mengumunkan 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.⁹

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?

⁹ 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 Diindungi Undang-Undang

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

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 Diindungi Undang-Undang

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

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 *Pnishment* 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 pemeberian 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 Diindungi Undang-Undang

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

3) Bagi peneliti: sebagai acuan dan masukan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.

b) Praktis

- 1) Bagi Sekolah: diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi Tenaga Pendidik, dan pihak sekolah mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.
- 2) Bagi Peneliti: dapat memberikan wawasan keilmuan peneliti mengenai 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 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.¹⁰

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

kedua istilah ini dirangkai, maka dapat dikatakan 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.¹¹

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

ini memiliki hubungan symbiosis mutualisme karena masing tidak dapat berjalan sendiri-sendiri.¹²

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 ketinggian setinggi mungkin.¹³ Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39, tugas tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut:¹⁴

- 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”.

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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) mencakup 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.¹⁵

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

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

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

¹⁶ 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 menyebarkan 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tugas pokok dan fungsi guru:¹⁷

- 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.

¹⁷ Cucu Sutanah. *Profesi Kependidikan*. (Pasuruan: Penerbit Qiara Media. 2022)Hlm.37-38

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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 pekerjaanya. Terkait kinerja guru profesional, menurut Pratiwi ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru profesional yaitu faktor internal dan faktor eksternal.¹⁸

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.¹⁹

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

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

¹⁹ Rina Febriana. *Kompetensi Guru*.(Jakarta: Bumi Aksara Group, 2019). Hlm.2

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut Muhaimin, kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen 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.²⁰

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.²¹

I. Kompetensi pedagogik

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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).²²

Gordon dalam, beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, adalah.²³

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- iii. 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.
- iv. 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.
- v. Sikap (*attitude*), merupakan perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, misalnya reaksi terhadap kebijakan pimpinan tentang reward dan punishment.
- vi. Minat (*interest*), yaitu merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, misalnya melakukan suatu aktivitas kerja (Pianda, 2018).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

II. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak 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.²⁴ 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.

²⁴ 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.
- 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. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak 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 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.

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:²⁵

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.²⁶

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.²⁷

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.

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

²⁷ 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 Diindungi Undang-Undang

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

ii. Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.

iii. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.²⁸

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.²⁹

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.

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

²⁹ 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 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.

Motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) motif biogenetis, yaitu motif-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.³⁰

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,

³⁰ 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 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.

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

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).³²

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.³³

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang 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:³⁴

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,

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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, ketidakserasian 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.³⁵ 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.”³⁶

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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, kerapian 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.³⁷

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut 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 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.

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.³⁸
- 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.³⁹

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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.⁴⁰

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,

³⁹ Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 41

⁴⁰ Rusman, *Op., Cit*, H. 78

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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.⁴²

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. Punishment tersebut dilakukan agar para pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan dan menjalankan tugasnya dengan baik.⁴³

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Konsep dan Teori *Reward*

a. Pengertian *reward*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Reward* disebut dengan ganjaran atau memiliki arti hadiah.⁴⁴ Menurut Arikunto *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.⁴⁵ 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.⁴⁶

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.⁴⁷

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

⁴⁵ 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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut 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.⁴⁸

Surah Al-Imran ayat 148

فَأَتَىٰهُمْ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ 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.⁴⁹ 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

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

⁴⁹ 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 Diindungi Undang-Undang

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

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 keluarganya.

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 Diindungi Undang-Undang

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

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.⁵⁰ Menurut Busro, *reward* atau penghargaan dapat diklasifikasikan menjadi berbagai jenis, di antaranya adalah:⁵¹

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 Mattesondalam Gania(2006:226) membagi reward menjadi dua jenis yaitu:⁵²

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

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

⁵² 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 merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1) Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic 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.

dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.⁵³

Sedangkan pendapa Marwansyah dan Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar yang menyatakan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis:⁵⁴

- 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

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

⁵⁴ Lenny Leorina Evinita & Joseph Philip Kambey. *Buku Referensi Peningkatan Kinerja Pelayan Publik Berdasarkan Pengembangan Karier, Kompensasi, 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 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.

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.⁵⁵

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.⁵⁶

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:⁵⁷

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

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

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

⁵⁷ Asmara Indahingwati & Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka.2020)Hlm.192

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- 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.⁵⁸

- 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.⁵⁹

- 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.

⁵⁸ Puti Archianti Widiastih, *Modul Pembelajaran Psikologi Industri & Organisasi*. (Sulawesi Tenggara: Feniks Muda Sejahtera.2022)Hlm.55

⁵⁹ 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 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) 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 Diindungi Undang-Undang

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

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 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.⁶⁰

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut Mahsun, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian *Reward* atau penghargaan, yaitu sebagai berikut:⁶¹

- 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.

⁶¹ Mohamad Mahsun. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: Bpfe.2006)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- 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:⁶²

- 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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.⁶³

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:⁶⁴

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 pemeberiam saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi

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

⁶⁴ 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 finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

a) Penghargaan psikolog.

Berkaitan dengan harga diri, kepuasan diri, dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan 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.⁶⁵ *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

⁶⁵ Vera Iriani Abdullah, Dkk. *Buku Ajar Konsep Kebidanan*. (Pekalongan: Penerbit Nem. 2021). Hlm. 117

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang bermanfaat untuk menghambat keinginan keinginan yang bersifat negatif tersebut karena jika perilaku negatif terulang kembali maka hukuman yang sama akan diterima.⁶⁶

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.⁶⁷

Punishment/hukuman adalah 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

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

⁶⁷ 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 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 bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan.⁶⁸

Menurut Irham Fahmi "*Punishment* adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan 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.⁶⁹

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.

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

⁶⁹Nurillah 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 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.

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

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا 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.⁷⁰

b. Jenis-jenis *Punishment*

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

⁷⁰ 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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:⁷¹

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.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.⁷² 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 tidak 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.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

iii. Pemberhentian kerja.

iv. Pemutusan hubungan kerja.⁷³

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.⁷⁴

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.⁷⁵

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:⁷⁶

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

⁷⁶ 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 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.

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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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:⁷⁷

- 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 besarnya 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

⁷⁷ Koencoro, G. D. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja* (Survei Pada Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. 2013). Jurnel Administrasi Bisnis, 5(2).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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”.⁷⁸ 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”.⁷⁹

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.

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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 perusahaan 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.⁸⁰

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

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

6. 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 perilaku 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.⁸¹

B. Konsep Operasional

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

⁸¹ Agus Wahyudin, Dkk. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Kreasindo*, Binawan Student Journal (BsJ). Volume 5, Nomor 3. (Universitas Pertiwi 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 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
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 Diindungi Undang-Undang

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

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 Ftabel ($0,295$) dan nilai signifikansi ($0,002$) $< \alpha$ ($0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a 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.⁸²

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:

⁸² 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- 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.⁸³
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

⁸³ 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

fasilitas, jam kerja, dan lain-lain memiliki probabilitas sebesar 43,1%.⁸⁴

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 Puishment (X2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Belajar Siswa (Y) SDIT Al-Qalam Bengkulu Selatan. Pengaruh Metode Reward (X1) dan Metode Puishment (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 Puishment (X2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Metode Reward dan Metode Puishment dapat memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi Belajar.⁸⁵

⁸⁴ Dedy Iskandar, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada LP31 College Langsa”. (Medan: Universita Panca Budi Mean, 2019)

⁸⁵ Apriza Permata Sari, “Pengaruh Metode Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Siswa Pada Mata Pelajaran Tahfidz 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.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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 TeduhInter niaga, Lampung. Adalah sebagai berikut :⁸⁶

- 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

⁸⁶ 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,306 lebih besar dari F_{tabel} 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 Diindungi Undang-Undang

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

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 menunjukan angka $0,00 < 0,05$, ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pemberian Reward and Punishment (X1) terhadap prestasi belajar matematika siswa (Y1).⁸⁷

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

⁸⁷ 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 Diindungi Undang-Undang

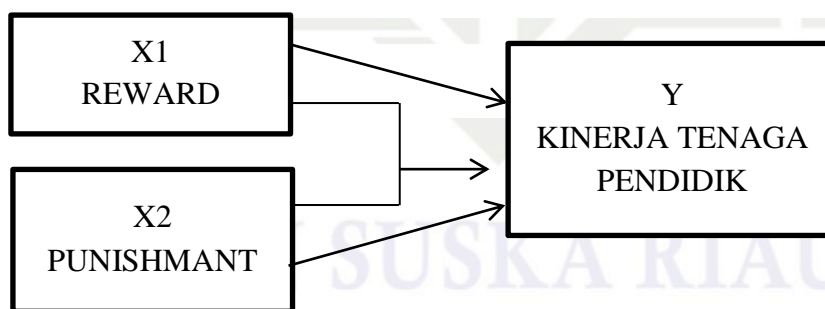
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

pembelajaran, meningkatnya antusias belajar siswa, meningkatnya keaktifan siswa dalam pembelajaran.⁸⁸

Berbagai hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pengaruh reward dan punishment menunjukan hasil yang sinigfikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dalah dimana penelitian ini terfokus kepada pengaruh pemberian rewad 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 telaah 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

⁸⁸ 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 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. Hipotesis

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

Ha1 : Ada pengaruh 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 Punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1

Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

Ho2 : Tidak ada pengaruh Punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di

SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

Ha3 : Ada pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja tenaga pendidik

di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

Ho3 : Tidak ada pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja tenaga

pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB 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.⁸⁹ 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.⁹⁰

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

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

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

⁹¹ 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:

- 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.

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

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 Punishment 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.⁹³ Jadi, populasi merupakan keseluruhan objek maupun subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah

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

⁹³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2017). H. 117.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.⁹⁴ 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

⁹⁴ 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 mengadakan penelitian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki.⁹⁵ 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.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.⁹⁶ 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.⁹⁷ 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 disebarkan berupa jenis angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga

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

⁹⁷ *Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.⁹⁸ orang tentang fenomena atau kejadian sosial.

Data interval adalah data statistic yang mempunyai jarak yang 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

⁹⁸ Hartono, Metode Penelitian, (Pekanbaru, Zanaf Publishing, 2019), H. 192

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan rentang skor 1-5.⁹⁹

Data yang dikumpulkan dengan aturan skoring yang mengikuti skala tertentu dapat diasumsikan interval walaupun pada dasarnya ordinal.¹⁰⁰ 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.¹⁰¹

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 tertinggi 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

⁹⁹ *Ibid.*

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

Angket ini menggunakan skala likert.¹⁰³ 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 Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Skala	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

¹⁰² Dyah Budiastuti & Agustinus Bandur, *Validitas & Reliabilitas Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), H. 33

¹⁰³ Sugiyono, *Op.Cit*, 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 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
Punishment (X2)	Psikologis dan Sosial	Psikologi dan sosial	4	45-48
	Hukuman ringan	Teguran lisan	3	1-3
		Teguran tertulis	3	4-6
		Teguran secara langsung	3	7-9
	Hukuman sedang	Penundaan kenaikan gaji	3	10-12
		Penurunan gaji	3	13-15
		Penundaan kenaikan pangkat	3	16-18
		Penundaan Promosi	3	19-21
	Hukuman berat	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 Diindungi Undang-Undang

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

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
	Evaluasi Pembelajaran	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.¹⁰⁴ Dokumentasi ini digunakan untuk menjangkau 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

¹⁰⁴ 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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 Diindungi Undang-Undang

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

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.¹⁰⁵

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 intrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.¹⁰⁶

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 =jumlah sampel

¹⁰⁵ 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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.¹⁰⁸

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

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

¹⁰⁸ I. Putu Ade Andre Payadnya, Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan Spss (Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2018), H. 27.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.¹⁰⁹

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.¹¹⁰

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

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

¹¹⁰ Andu Siyoto & Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), H. 148.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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 Ghozali uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi pengganggu 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 linier 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 Diindungi Undang-Undang

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

c. 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 (Analisis 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 Diindungi Undang-Undang

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

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.¹¹¹

3. Analisis Deskriptif

a. Statistic Data

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Tenaga 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

¹¹¹ Hartono, *Op., Cit*, H. 258

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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 Diindungi Undang-Undang

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

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

b₁ = Koefisien Regresi Parsial

b₂ = Koefisien Regresi Parsial

X₁ = Reward

X₂ = Punishment

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^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

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

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

- 2) H_0 diterima apabila t (hitung) $< t$ (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$.

c. Uji F (Uji Simultan)

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

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

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

- 1) H_a diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- 2) H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,0$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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:
 - 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.

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:

1. 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.
2. Metode pengumpulan data yang dominan digunakan hanya kuesioner, dan wawancara digunakan sebagai metode untuk studi pendahuluan saja.
3. 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:
 - 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.

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.
- Artyanto, 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.

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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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.
- Fadhliyah, 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. Zanafafa 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>

akses pada tanggal: 3 Maret 2024

di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<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.

John 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, J. (2004). *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.

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

- 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. Makkasar: 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: Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Photorant, 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 Peneltian 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.

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

- 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 STRATEGIK 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 Mengemabngkan 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.
- Setiawan, 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.

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.

- 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.
- Tofri, 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.
- Widdy H.F. Rorimpandey. (2020) *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Book.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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 Ahyar. (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.

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.	Pengembnagan karir	12	25-36
	Penghargaan	Mendapatkan penghargaan	12	37-44
	Psikologis dan Sosial	Psikologi dan sosial	4	45-48
Punishment (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

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 mengumunkan 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.

Variabel	Komponen Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
Hukum berat	sedang	Penundaan Promosi	3	19-21
	Hukuman berat	Penurunan pangkat atau demosi	3	22-24
		Pembebasan dari jabatan	6	25-30
		Pemutusan hubungan kerja	9	31-40
Kinerja Tenaga Pendidik (A)	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

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

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 apa 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 merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
7	Saya merasa bahwa bonus yang saya terima sangat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
8	Saya percaya bahwa bonus yang diberikan secara adil dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas saya.					
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 Diindungi Undang-Undang

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

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

No	PERNYATAAN	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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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 Diindungi Undang-Undang

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

No	PERNYATAAN	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 Diindungi Undang-Undang

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

No	PERNYATAAN	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 meningkat 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

N o	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	To tal
1	4	3	5	5	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	5	4	3	2	4	3	118
2	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	52
3	2	1	4	5	1	1	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	1	5	3	3	3	4	2	1	1	1	5	3	2	4	4	1	1	1	1	79
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
5	4	3	4	5	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	113
6	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2	2	2	92
7	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	1	115
8	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	1	90
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	117
10	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	119
11	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
12	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	55	
13	1	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	72
14	1	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	82
15	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	55	
16	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	63
17	2	1	4	5	1	1	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	1	5	3	3	3	4	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
18	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	119
19	4	3	4	5	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	5	116
20	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	2	3	3	2	94

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	Total		
0																																			
21	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	113
22	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	2	91
23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	1	112
24	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	114
25	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	4	1	1	2	62
26	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	3	57
27	1	4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	64	
28	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	82
29	4	3	5	5	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	5	4	3	2	3	116
30	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	51	
31	2	1	4	5	1	1	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	5	3	3	3	4	2	1	1	1	5	3	2	4	4	1	1	1	79
32	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	117	
33	4	3	4	5	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	103	
34	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	2	3	3	2	94
35	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	2	115
36	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	91	
37	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	112	
38	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	121
39	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	4	1	1	2	58
40	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	55	

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	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	138
2	1	1	2	4	2	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	90
3	4	3	4	4	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	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	136	
4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	146
5	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	130
6	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	1	3	3	4	3	2	3	2	129
7	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	146
8	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	3	2	4	2	2	2	2	126
9	1	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	126
10	2	1	5	4	1			1	1		4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	5	5	2	1	1	4	5	3	4	1	4	4	2	1	1	4	2	5	2	3	113
11	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	146	
12	1	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	130
13	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	1	3	3	4	3	2	3	2	129
14	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	1

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	T otal	
4																															40	
15	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	145
16	1	1	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	96
17	2	1	5	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	2	1	1	4	4	5	5	2	1	1	4	5	3	4	1	4	4	2	113
18	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	146
19	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	130
20	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	1	129
21	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	140
22	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	126
23	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	125
24	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	141
25	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	4	2	4	4	1	108
26	2	1	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	82
27	2	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	91
28	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	80
29	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	145

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Total		
3	2	4	5						4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	74	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	132	
5	1	4	2					2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	114	
6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	124	
7	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	128	
8	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	1	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	122
9	1	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	131	
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	132	
11	4	4	1	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	84
12	2	4	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	2	1	1	1	5	1	60
13	2	2	1	4	4	4	1	2	1	4	1	4	1	4	4	2	1	1	1	1	4	5	1	1	4	1	4	4	2	1	1	1	83
14	2	4	2	5	5	5	2	2	1	5	1	5	1	5	2	2	2	2	2	2	1	5	5	1	2	5	2	5	2	2	2	2	108
15	3	4	5	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	123
16	1	4	2	4	4	4	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	58
17	2	4	5	5	5	5	2	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	73
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	132	
19	1	4	2	4	4	4	1	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	1

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	Y45	Y46	Y47	Y48	Y49	Y50	Y51	Y52	Y53	Y54	Y55	Y56	Y57	Y58	Y59	Y60	Y61	Y62	Y63	Y64	Y65	Y66	Y67	Y68	Y69	Y70	Y71	Y72	Y73	Y74	Y75	Y76	Y77	Y78	Y79	Y80	Y81	Y82	Y83	Y84	Y85	Y86	Y87	Y88	Y89	Y90	Y91	Y92	Y93	Y94	Y95	Y96	Y97	Y98	Y99	Y100	Y101	Y102	Y103	Y104	Y105	Y106	Y107	Y108	Y109	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y116	Y117	Y118	Y119	Y120	Y121	Y122	Y123	Y124	Y125	Y126	Y127	Y128	Y129	Y130	Y131	Y132	Y133	Y134	Y135	Y136	Y137	Y138	Y139	Y140	Y141	Y142	Y143	Y144	Y145	Y146	Y147	Y148	Y149	Y150	Y151	Y152	Y153	Y154	Y155	Y156	Y157	Y158	Y159	Y160	Y161	Y162	Y163	Y164	Y165	Y166	Y167	Y168	Y169	Y170	Y171	Y172	Y173	Y174	Y175	Y176	Y177	Y178	Y179	Y180	Y181	Y182	Y183	Y184	Y185	Y186	Y187	Y188	Y189	Y190	Y191	Y192	Y193	Y194	Y195	Y196	Y197	Y198	Y199	Y200	Y201	Y202	Y203	Y204	Y205	Y206	Y207	Y208	Y209	Y210	Y211	Y212	Y213	Y214	Y215	Y216	Y217	Y218	Y219	Y220	Y221	Y222	Y223	Y224	Y225	Y226	Y227	Y228	Y229	Y230	Y231	Y232	Y233	Y234	Y235	Y236	Y237	Y238	Y239	Y240	Y241	Y242	Y243	Y244	Y245	Y246	Y247	Y248	Y249	Y250	Y251	Y252	Y253	Y254	Y255	Y256	Y257	Y258	Y259	Y260	Y261	Y262	Y263	Y264	Y265	Y266	Y267	Y268	Y269	Y270	Y271	Y272	Y273	Y274	Y275	Y276	Y277	Y278	Y279	Y280	Y281	Y282	Y283	Y284	Y285	Y286	Y287	Y288	Y289	Y290	Y291	Y292	Y293	Y294	Y295	Y296	Y297	Y298	Y299	Y300	Y301	Y302	Y303	Y304	Y305	Y306	Y307	Y308	Y309	Y310	Y311	Y312	Y313	Y314	Y315	Y316	Y317	Y318	Y319	Y320	Y321	Y322	Y323	Y324	Y325	Y326	Y327	Y328	Y329	Y330	Y331	Y332	Y333	Y334	Y335	Y336	Y337	Y338	Y339	Y340	Y341	Y342	Y343	Y344	Y345	Y346	Y347	Y348	Y349	Y350	Y351	Y352	Y353	Y354	Y355	Y356	Y357	Y358	Y359	Y360	Y361	Y362	Y363	Y364	Y365	Y366	Y367	Y368	Y369	Y370	Y371	Y372	Y373	Y374	Y375	Y376	Y377	Y378	Y379	Y380	Y381	Y382	Y383	Y384	Y385	Y386	Y387	Y388	Y389	Y390	Y391	Y392	Y393	Y394	Y395	Y396	Y397	Y398	Y399	Y400	Y401	Y402	Y403	Y404	Y405	Y406	Y407	Y408	Y409	Y410	Y411	Y412	Y413	Y414	Y415	Y416	Y417	Y418	Y419	Y420	Y421	Y422	Y423	Y424	Y425	Y426	Y427	Y428	Y429	Y430	Y431	Y432	Y433	Y434	Y435	Y436	Y437	Y438	Y439	Y440	Y441	Y442	Y443	Y444	Y445	Y446	Y447	Y448	Y449	Y450	Y451	Y452	Y453	Y454	Y455	Y456	Y457	Y458	Y459	Y460	Y461	Y462	Y463	Y464	Y465	Y466	Y467	Y468	Y469	Y470	Y471	Y472	Y473	Y474	Y475	Y476	Y477	Y478	Y479	Y480	Y481	Y482	Y483	Y484	Y485	Y486	Y487	Y488	Y489	Y490	Y491	Y492	Y493	Y494	Y495	Y496	Y497	Y498	Y499	Y500	Y501	Y502	Y503	Y504	Y505	Y506	Y507	Y508	Y509	Y510	Y511	Y512	Y513	Y514	Y515	Y516	Y517	Y518	Y519	Y520	Y521	Y522	Y523	Y524	Y525	Y526	Y527	Y528	Y529	Y530	Y531	Y532	Y533	Y534	Y535	Y536	Y537	Y538	Y539	Y540	Y541	Y542	Y543	Y544	Y545	Y546	Y547	Y548	Y549	Y550	Y551	Y552	Y553	Y554	Y555	Y556	Y557	Y558	Y559	Y560	Y561	Y562	Y563	Y564	Y565	Y566	Y567	Y568	Y569	Y570	Y571	Y572	Y573	Y574	Y575	Y576	Y577	Y578	Y579	Y580	Y581	Y582	Y583	Y584	Y585	Y586	Y587	Y588	Y589	Y590	Y591	Y592	Y593	Y594	Y595	Y596	Y597	Y598	Y599	Y600	Y601	Y602	Y603	Y604	Y605	Y606	Y607	Y608	Y609	Y610	Y611	Y612	Y613	Y614	Y615	Y616	Y617	Y618	Y619	Y620	Y621	Y622	Y623	Y624	Y625	Y626	Y627	Y628	Y629	Y630	Y631	Y632	Y633	Y634	Y635	Y636	Y637	Y638	Y639	Y640	Y641	Y642	Y643	Y644	Y645	Y646	Y647	Y648	Y649	Y650	Y651	Y652	Y653	Y654	Y655	Y656	Y657	Y658	Y659	Y660	Y661	Y662	Y663	Y664	Y665	Y666	Y667	Y668	Y669	Y670	Y671	Y672	Y673	Y674	Y675	Y676	Y677	Y678	Y679	Y680	Y681	Y682	Y683	Y684	Y685	Y686	Y687	Y688	Y689	Y690	Y691	Y692	Y693	Y694	Y695	Y696	Y697	Y698	Y699	Y700	Y701	Y702	Y703	Y704	Y705	Y706	Y707	Y708	Y709	Y710	Y711	Y712	Y713	Y714	Y715	Y716	Y717	Y718	Y719	Y720	Y721	Y722	Y723	Y724	Y725	Y726	Y727	Y728	Y729	Y730	Y731	Y732	Y733	Y734	Y735	Y736	Y737	Y738	Y739	Y740	Y741	Y742	Y743	Y744	Y745	Y746	Y747	Y748	Y749	Y750	Y751	Y752	Y753	Y754	Y755	Y756	Y757	Y758	Y759	Y760	Y761	Y762	Y763	Y764	Y765	Y766	Y767	Y768	Y769	Y770	Y771	Y772	Y773	Y774	Y775	Y776	Y777	Y778	Y779	Y780	Y781	Y782	Y783	Y784	Y785	Y786	Y787	Y788	Y789	Y790	Y791	Y792	Y793	Y794	Y795	Y796	Y797	Y798	Y799	Y800	Y801	Y802	Y803	Y804	Y805	Y806	Y807	Y808	Y809	Y810	Y811	Y812	Y813	Y814	Y815	Y816	Y817	Y818	Y819	Y820	Y821	Y822	Y823	Y824	Y825	Y826	Y827	Y828	Y829	Y830	Y831	Y832	Y833	Y834	Y835	Y836	Y837	Y838	Y839	Y840	Y841	Y842	Y843	Y844	Y845	Y846	Y847	Y848	Y849	Y850	Y851	Y852	Y853	Y854	Y855	Y856	Y857	Y858	Y859	Y860	Y861	Y862	Y863	Y864	Y865	Y866	Y867	Y868	Y869	Y870	Y871	Y872	Y873	Y874	Y875	Y876	Y877	Y878	Y879	Y880	Y881	Y882	Y883	Y884	Y885	Y886	Y887	Y888	Y889	Y890	Y891	Y892	Y893	Y894	Y895	Y896	Y897	Y898	Y899	Y900	Y901	Y902	Y903	Y904	Y905	Y906	Y907	Y908	Y909	Y910	Y911	Y912	Y913	Y914	Y915	Y916	Y917	Y918	Y919	Y920	Y921	Y922	Y923	Y924	Y925	Y926	Y927	Y928	Y929	Y930	Y931	Y932	Y933	Y934	Y935	Y936	Y937	Y938	Y939	Y940	Y941	Y942	Y943	Y944	Y945	Y946	Y947	Y948	Y949	Y950	Y951	Y952	Y953	Y954	Y955	Y956	Y957	Y958	Y959	Y960	Y961	Y962	Y963	Y964	Y965	Y966	Y967	Y968	Y969	Y970	Y971	Y972	Y973	Y974	Y975	Y976	Y977	Y978	Y979	Y980	Y981	Y982	Y983	Y984	Y985	Y986	Y987	Y988	Y989	Y990	Y991	Y992	Y993	Y994	Y995	Y996	Y997	Y998	Y999	Y1000	Y1001	Y1002	Y1003	Y1004	Y1005	Y1006	Y1007	Y1008	Y1009	Y1010	Y1011	Y1012	Y1013	Y1014	Y1015	Y1016	Y1017	Y1018	Y1019	Y1020	Y1021	Y1022	Y1023	Y1024	Y1025	Y1026	Y1027	Y1028	Y1029	Y1030	Y1031	Y1032	Y1033	Y1034	Y1035	Y1036	Y1037	Y1038	Y1039	Y1040	Y1041	Y1042	Y1043	Y1044	Y1045	Y1046	Y1047	Y1048	Y1049	Y1050	Y1051	Y1052	Y1053	Y1054	Y1055	Y1056	Y1057	Y1058	Y1059	Y1060	Y1061	Y1062	Y1063	Y1064	Y1065	Y1066	Y1067	Y1068	Y1069	Y1070	Y1071	Y1072	Y1073	Y1074	Y1075	Y1076	Y1077	Y1078	Y1079	Y1080	Y1081	Y1082	Y1083	Y1084	Y1085	Y1086	Y1087	Y1088	Y1089	Y1090	Y1091	Y1092	Y1093	Y1094	Y1095	Y1096	Y1097	Y1098	Y1099	Y1100	Y1101	Y1102	Y1103	Y1104	Y1105	Y1106	Y1107	Y1108	Y1109	Y1110	Y1111	Y1112	Y1113	Y1114	Y1115	Y1116	Y1117	Y1118	Y1119	Y1120	Y1121	Y1122	Y1123	Y1124	Y1125	Y1126	Y1127	Y1128	Y1129	Y1130	Y1131	Y1132	Y1133	Y1134	Y1135	Y1136	Y1137	Y1138	Y1139	Y1140	Y1141	Y1142	Y1143	Y1144	Y1145	Y1146	Y1147	Y1148	Y1149	Y1150	Y1151	Y1152	Y1153	Y1154	Y1155	Y1156	Y1157	Y1158	Y1159	Y1160	Y1161	Y1162	Y1163	Y1164	Y1165	Y1166	Y1167	Y1168	Y1169	Y1170	Y1171	Y1172	Y1173	Y1174	Y1175	Y1176	Y1177	Y1178	Y1179	Y1180	Y1181	Y1182	Y1183	Y1184	Y1185	Y1186	Y1187	Y1188	Y1189	Y1190	Y1191	Y1192	Y1193	Y1194	Y1195	Y1196	Y1197	Y1198	Y1199	Y1200	Y1201	Y1202	Y1203	Y1204	Y1205	Y1206	Y1207	Y1208	Y1209	Y1210	Y1211	Y1212	Y1213	Y1214	Y1215	Y1216	Y1217	Y1218	Y1219	Y1220	Y1221	Y1222	Y1223	Y1224	Y1225	Y1226	Y1227	Y1228	Y1229	Y1230	Y1231	Y1232	Y1233	Y1234	Y1235	Y1236	Y1237	Y1238	Y1239	Y1240	Y1241	Y1242	Y1243	Y1244	Y1245	Y1246	Y1247	Y1248	Y1249	Y1250	Y1251	Y1252	Y1253	Y1254	Y1255	Y1256	Y1257	Y1258	Y1259	Y1260	Y1261	Y1262	Y1263	Y1264	Y1265	Y1266	Y1267	Y1268	Y1269	Y1270	Y1271	Y1272	Y1273	Y1274	Y1275	Y1276	Y1277	Y1278	Y1279	Y1280	Y1281	Y1282	Y1283	Y1284	Y1285	Y1286	Y1287	Y1288	Y1289	Y1290	Y1291	Y1292	Y1293	Y1294	Y1295	Y1296	Y1297	Y1298	Y1299	Y1300	Y1301	Y1302	Y1303	Y1304	Y1305	Y1306	Y1307	Y1308	Y1309	Y1310	Y1311	Y1312	Y1313	Y1314	Y1315	Y1316	Y1317	Y1318	Y1319	Y1320	Y1321	Y1322	Y1323	Y1324	Y1325	Y1326	Y1327	Y1328	Y1329	Y1330	Y1331	Y1332	Y1333	Y1334	Y1335	Y1336	Y1337	Y1338	Y1339	Y1340	Y1341	Y1342	Y1343	Y1344	Y1345	Y1
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Total				
5																																28			
36	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	1	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	18	
37	1	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	120	
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	138
39	4	4	1	4	4	4	1	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	1	84
40	2	2	1	4	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	58

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

1. Cipta Diindungi Hak Cipta UIN Suska Riau
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan 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	%	
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

P	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

1. Dianggap sebagai karya tulis ilmiah, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

1. Dianggap sebagai karya tulis ilmiah, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dianggap mengemukakan 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

P	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

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	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 merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	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		

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

Lampiran 5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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

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 Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan 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 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 mengemukakan 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 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 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 6

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

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 Kinerja Tenaga Pendidik

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

Lampiran 7

1. Diilindungi Undang-Undang

1. Diilindungi 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. Diilindungi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	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)	26238.067	26	1009.156	4.450	.004
		Linearity	19766.207	1	19766.207	87.155	.000
		Deviation from Linearity	6471.859	25	258.874	1.141	.414
	Within Groups		2948.333	13	226.795		
	Total		29186.400	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	12170.932	28.493	.000
		Deviation from Linearity	8899.501	19	468.395	1.097	.421

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 8

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

Lampiran 9

1. Uji Parsial

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

Uji Hipotesis

2. Uji Simultan

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.351	9.661		.033
	Reward	.917	.103	.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	20893.495	2	10446.747	.000 ^b
	Residual	8292.905	37	224.133	
	Total	29186.400	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 Dilindungi Undang-Undang

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

1	.846 ^a	.716	.701	14.971
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

Lampiran 10

Dokumentasi SMPN 1 Rumbio Jaya



Dokumentasi SMPN 2 Rumbio Jaya



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 11

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@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:

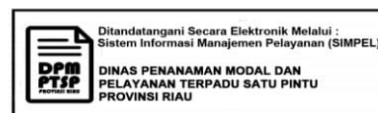
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : NASIB SAMSURI LUBIS |
| 2. NIM / KTP | : 22390614954 |
| 3. Program Studi | : MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 5. Jenjang | : S2 |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA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

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

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

Sultan Syarif Kasim Riau

Surat keterangan riset dari sekolah



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA
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 : Manajemnen 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



Kepala Sekolah,

MULHADI, M. Pd

NIP. 196703131992031004

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA
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	: NASIB SAMSURI LUBIS
NIM	: 22390614954
Program Studi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang	: S2
Universitas	: UIN SUSKA RIAU
Judul Penelitian	: "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 RUMBIO JAYA DAN SMPN 2 RUMBIO JAYA" .

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

Alampanjang, 20 Februari 2025

Kepala Sekolah




SAMSURI, S.Pd

NIP. 196503 200701 1 012

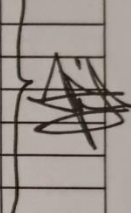
Lampiran 13

Bukti Mengikuti Seminar Proposal/Tesis


KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO BOX. 1004
 Phone & Facs. (0781) 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 : 2239 0614 954
 PRODI : Manajemen Pendidikan Islam
 KONSENTRASI : _____

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	21/01/25	Manajemen Strategi Era Pondok Pesantren	Kaus	
2	18/03/25	Calaf dalam menghadapi Pendidikan		
3		Islam era Society 5.0 (Studi kuantitatif)		
4		Pondok Pesantren Bidayatul hidayah Simpang		
5		Donor tab. Rakan HIR?		
6	19/03/25	Analisis kompetensi Pedagogik guru dalam mgkat		
7		tan mutu Pembelajaran di Sekolah dasar Negeri		
8		Ge-tec. lima Purn Kota.		
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

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:
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

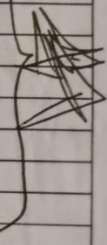
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

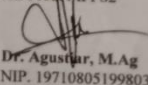


KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO BOX 1004
Phone & Facs. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : Nasib Samsuri Lubis
 NIM :
 PRODI : Manajemen Pendidikan Islam
 KONSENTRASI :

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	Senin / 24 Juni 2024	Studi komparatif hasil belajar menggunakan	Andi Saputra	
2		kurikulum jaringan sekolah Islam Terpadu	229061593	
3		(JST) dan kurikulum SDIT Se-kecamatan		
4		Tambora.		
5				
6				
7		kepemimpinan kepala sekolah dalam diagi-	Mardiah	
8		kolaborasi pendidikan di sekolah menengah	229061593	
9		atas Negeri 10 Pekanbaru.	63	
10				
11		Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Andri Saputra	
12		Dalam meningkatkan Kompetensi Guru		
13		Studi Kasus di SDIT Raissalam Kec.		
14		Rambah Hilir Kab. Rokan Hulu)		
15				

Pekanbaru,
Ka. Prodi MPI S2

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

20

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

Sertifikat TOEFL & TOAFL



Lampiran 14

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 Diindungi Undang-Undang

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



Sertifikat Turnitin



Lampiran 15

Hasil Cipta Diilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 16

1. Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

Kartu Bimbingan Tesis

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*				
No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Promotor *	Keterangan
1.	3/03 2025	Poruosi, Sam Rg 1		
2.	4/03 2025	Acc Angkat		
3.	10/03 2025	Skala Likert		
4.	12/03 2025	Tam faktoreni		
5.	17/03 2025	Uji homogenitas		
6.	19/03 2025	Acc Teas		

Catatan:
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, _____ 20____

Pembimbing I / Promotor *

Dr. MUBAIR, Ph.D.

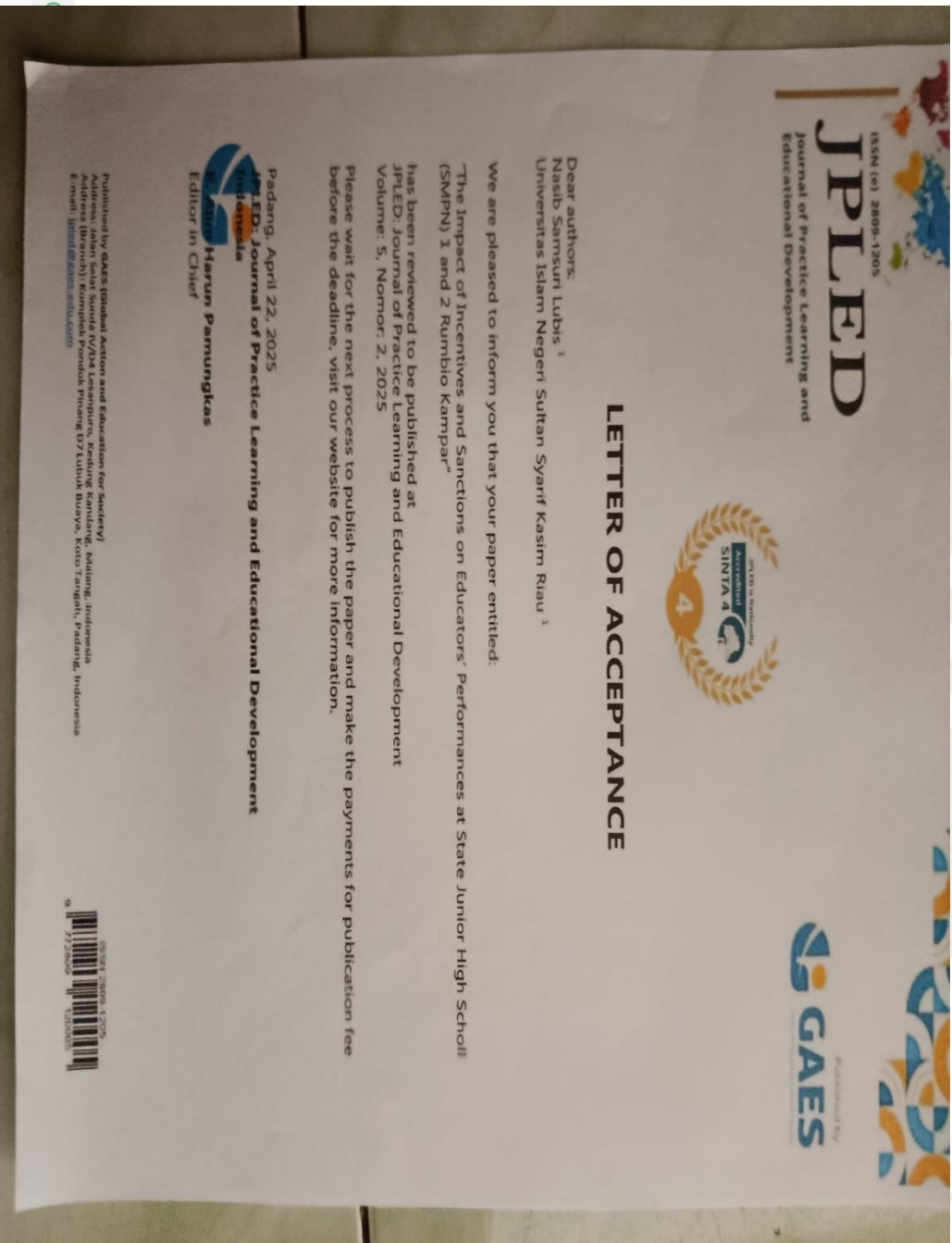
KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*				
No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Co Promotor *	Keterangan
1.	19/03 2025	Jumlah Menarima Reword dan Penishment		
2.	25/04 2025	Rata-rata Menarima Reword dan Penishment		
3.	28/04 2025	Regresi Linear Sador hana		
4.	30/04 2025	Stondor Deviasi		
5.	1/05 2025	Satador Deviasi Reword, Penishment.		
6.	5/05 2025	Acc Teas		

Catatan:
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, _____ 20____

Pembimbing II / Co Promotor *

Submit Jurnal



Lampiran 17

Hal Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska 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 saudara 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-Mukhlisin (Mts) Sibuhuan pada tahun 2011 sampai tahun 2014, dan melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin 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 jurusan Manajemen Pendidikan Islam.