

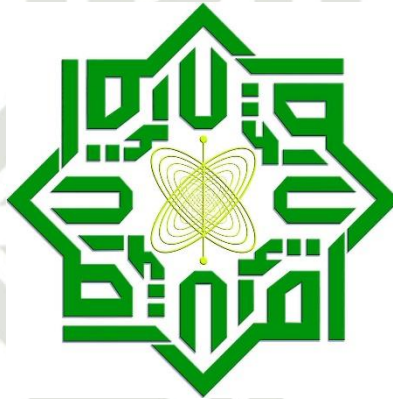


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAMPAR

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun Oleh:

**REIHAN YUDHA PERMANA
NIM. 12110312069**

UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H / 2025 M**



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


Skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar”, yang disusun oleh Reihan Yudha Permiana, NIM 12110312069 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


Pekanbaru, 23 Dzulhijjah 1446
19 Juni 2025M

Menyetujui,

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing


Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 197004041996032001


Dr. Irawati, S.Pd.I. M.Pd.I
NIP. 198312302023212020

UIN SUSKA RIAU



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar* yang disusun oleh Reihan Yudha Permana dengan NIM 200312069. Telah di ujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada 09 Muharram 1447 H/04 Juli 2025. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 12 Muharram 1446 H
08 Juli 2025 M

Mengesahkan,
Sidang Munaqasyah

Penguji I

Dr. Tohirin, M.Pd
NIP. 19670812 199203 1 001

Penguji II

Dra. Hj. Eli Sabrifha, M.Ag
NIP. 19661111 199603 2 00

Penguji III

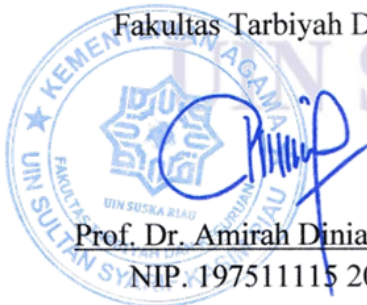
Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 19641231 199003 1 045

Penguji IV

Dra. Hj. Svarifah, MM
NIP. 19670226 199703 2 001

Dekan

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan



Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd., Kons.
NIP. 197511115 200312 2 001

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN SUSKA RIAU
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Reihan Yudha Permana
 NIM : 12110312069
 Tempat/Tgl. Lahir : Kampar, 29 Oktober 2002
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : “Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar” terhadap Kinerja

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana disebutkan di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Reihan Yudha Permana
 NIM. 12110312069

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.

KATA PENGHARGAAN



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Reward and Punishment terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar."*** Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh kaum muslimin. Semoga kita semua senantiasa istiqamah dalam mengikuti ajaran-ajaran beliau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi bahasa, isi pembahasan, maupun pemikiran. Namun demikian, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan secara umum bagi para pembaca. terselesaikannya skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Ponirin dan Ibunda Poniyeem, yang telah menjadi panutan, motivator utama, serta penasihat terbaik yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dan dorongan tiada henti dengan penuh kekhlasan dan kebijaksanaan. Selanjutnya, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. H. Raihani, M.Ed, Ph.D., selaku Wakil Rektor I, Dr. Alex Wenda, ST, M.Eng., selaku Wakil Rektor II, dan Prof. Dr. Harris Simaremare, M.T., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. H. Zarkasih, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Prof. Dr. Zubaidah Amir, MZ., M.Pd, selaku Wakil Dekan II, dan Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd., Kons, selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dan Dr. Mudasir, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Sohiron, S.Pd.I, M.Pd.I selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama penulis menempuh studi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dr. Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan staf di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberi begitu banyak ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Segenap dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
8. Hj. Leni Kusmiati, M.Pd, selaku Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
 9. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar yang turut mendukung kelancaran penelitian ini.
 10. Kepada keluarga tercinta: Ponirin (Ayahanda), Poniem (Ibunda), Edy Riyanto (Abang), Jamilah Indah Sari (Kakak Ipar), yang telah menjadi motivasi penulis dalam menempuh Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Serta ucapan terima kasih atas dukungan baik yaitu dukungan materi maupun non materi dan segala do'a yang telah dipanjatkan kepada Allah SWT untuk kesuksesan dan keberkahan dalam kehidupan penulis khususnya selama menjalani Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 11. Segenap ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada rekan-rekan PPL (Praktek Pengalaman Lapangan) 2024 MAN 2 Kampar yaitu Yudha Ardana, Rozaqey Alvey Syahrey, Tasya Adinda Pertiwi, Dewi Rosyida Kumala Sari, Revilah Fahirah. Kemudian juga ucapan terima kasih kepada rekan-rekan dari KKN Muara Bahan 2024 yang selalu memberikan dukungan terbaiknya.
 12. Kepada BIBD: Reza Ferdiansyah. Sahrul Ramadan, Yasir Akram yang selalu mendukung dan memberikan dorongan kepada penulis untuk selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
 13. Kepada rekan-rekan seperjuangan Family of MPI 21 D dan keluarga WACANA yang telah menemani penulis dari awal perkuliahan hingga



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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

penulis sampai di titik ini yang selalu memberikan semangat dan selalu menghadirkan canda dan tawa yang memberikan arti kebahagiaan kepada penulis akan indah nya arti persahabatan.

14. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2021 yang telah sama-sama berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan Pendidikan strata satu dalam jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

15. Terkhusus kepada sahabat kanda M. Randika Widiyanto Rangkuti yang selalu mensupport penulis dan tidak henti-hentinya mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Kemudian juga kepada Windari yang selalu hadir membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

16. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga kebaikan kalian semua dibalas dengan berlipat ganda oleh Allah SWT.

17. Dan terakhir, kepada diri penulis sendiri: Reihan Yudha Permana, lelaki sederhana berusia 23 tahun, anak bungsu yang terkadang ragu menentukan arah namun tetap bertahan menghadapi segala tekanan dan ujian hidup. Terima kasih telah memilih untuk tetap hidup, tetap melangkah, dan tidak menyerah. Terima kasih telah menyelesaikan skripsi ini dengan penuh perjuangan meskipun sering merasa putus asa. Kamu telah membuktikan bahwa ketegaran tidak selalu berarti tidak rapuh, dan bahwa berusaha adalah bentuk paling jujur dari keberanian.

**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 penutup, izinkan saya menyampaikan apresiasi ini dengan penuh harapan bahwa karya yang telah disusun ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi setiap pembaca. Semoga isi dari tulisan ini menjadi kontribusi kecil yang memberi dampak positif, serta dapat menjadi inspirasi maupun referensi yang bermanfaat di masa yang akan datang. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 19 Juni
2025
Penulis,

Reihan Yudha Permana
NIM. 12110312069

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.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Bunga yang mekar hari ini, bukan yang ditanam kemarin sore”

“Bila esok nanti kau sudah lebih baik, jangan lupakan masa-masa sulitmu.
Ceritakan Kembali pada dunia, caramu mengubah keluh jadi senyuman”

~ Andmesh Kamaleng ~

PERSEMBAHAN:

“Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Ponirin dan Ibu Poniym, atas perjuangan, cinta, doa, dan ketulusan yang tak ternilai harganya. Juga untuk orang-orang terdekat yang senantiasa memberi semangat, harapan, dan kekuatan hingga saya mampu bertahan dan sampai pada titik ini.”

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.

ABSTRAK

Reihan Yudha Permana, (2025): Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang terdiri atas variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2), dan variabel kinerja guru (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar. Subjek penelitian ini adalah guru di MAN 2 Kampar dan objek pada penelitian ini adalah pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN 2 Kampar yang berjumlah 32 orang. Karena hanya berjumlah 32 orang maka seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Data penelitian ini dianalisis menggunakan kuantitatif persentase dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\text{sig. } 0,009 < 0,05$), sedangkan *punishment* tidak berpengaruh signifikan ($\text{sig. } 0,598 > 0,05$). Secara simultan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\text{sig. } 0,004 < 0,05$) dengan kontribusi variabel X1 dan X2 sebesar 32,1% ($R^2 = 0,321$) terhadap variabel Y, sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Jadi, semakin baik pemberian *reward* dan *punishment* yang didapatkan maka semakin bagus kinerja guru.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Guru*



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

ABSTRACT

Reihan Yudha Permana, (2025): The Influence of Reward and Punishment toward Teacher Performance at State Islamic Senior High School 2 Kampar

It was quantitative research consisting of variables of reward (X1), punishment (X2), and teacher performance (Y). This research aimed at testing the influence of reward and punishment toward teacher performance at State Islamic Senior High School 2 Kampar. The subject of this research were teacher at State Islamic Senior High School 2 Kampar, and the object was the influence of reward and punishment toward teacher performance at State Islamic Senior High School 2 Kampar. All teachers at State Islamic Senior High School 2 Kampar were the population of this research, and they were 32 teachers. Because there were only 32 teachers, the entire population was selected as respondents. Questionnaire and documentation were the techniques of collection data. The data in this research were analyzed by using quantitative percentage and multiple linear regression analysis. Based on the research findings, there was a positive and significant effect of reward toward teacher performance (sig. was 0.009 lower than 0.05), while there was no significant effect of punishment (sig. was 0.598 higher than 0.05). Simultaneously, there was a significant effect of reward and punishment toward teacher performance ($R^2 = 0.321$) to variable Y, and the rest 67.9% was influenced by other variables not examined in this research. So, the better the reward and punishment were given, the better the teacher performance would be.

Keywords: Reward, Punishment, Teacher Performance

ملخص

ريحان يودا فيرمانا، (٢٠٢٥): تأثير نظام المكافأة والعقوبة على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة بكامبار

يعد هذا البحث من البحوث الكمي، ويتكون من متغير المكافأة (المتغير المستقل ١)، ومتغير العقوبة (المتغير المستقل ٢)، ومتغير أداء المعلمين (المتغير التابع). ويهدف هذا البحث إلى اختبار تأثير المكافأة والعقوبة على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثانية بكامبار. أما مجتمع البحث فجميع المعلمين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثانية بكامبار، وعددهم ٢٣ معلما، وبما أن العدد قليل، فقد تم اعتبار جميع أفراد المجتمع عينة للبحث. واستُخدم في جمع البيانات استبيان وتوثيق. وتم تحليل البيانات باستخدام النسب المئوية الكمية، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. أظهرت نتائج البحث أن المكافأة تؤثر تأثيرا إيجابيا وكبيرا على أداء المعلمين، حيث بلغت القيمة الدلالية ($0.098 < 0.005$)، والعقوبة لا تؤثر تأثيرا كبيرا حيث بلغت القيمة الدلالية ($0.098 < 0.005$). وعلى نحو مشترك، تبين أن المكافأة والعقوبة تؤثران تأثيرا كبيرا على أداء المعلمين بقيمة دلالة $0.004 > 0.005$ ، وبنسبة مساهمة المتغير المستقل ١ والمتغير المستقل ٢ تبلغ ٣٢.١% (معامل التحديد: ٣٢١) في المتغير التابع، والنسبة المتبقية ٦٧.٩% أثر عليها متغيرات أخرى لم يشملها هذا البحث. وبناء عليه، كلما كان نظام المكافأة والعقوبة أفضل، كان أداء المعلمين أفضل كذلك.

الكلمات الأساسية: المكافأة والعقوبة، أداء المعلمين



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

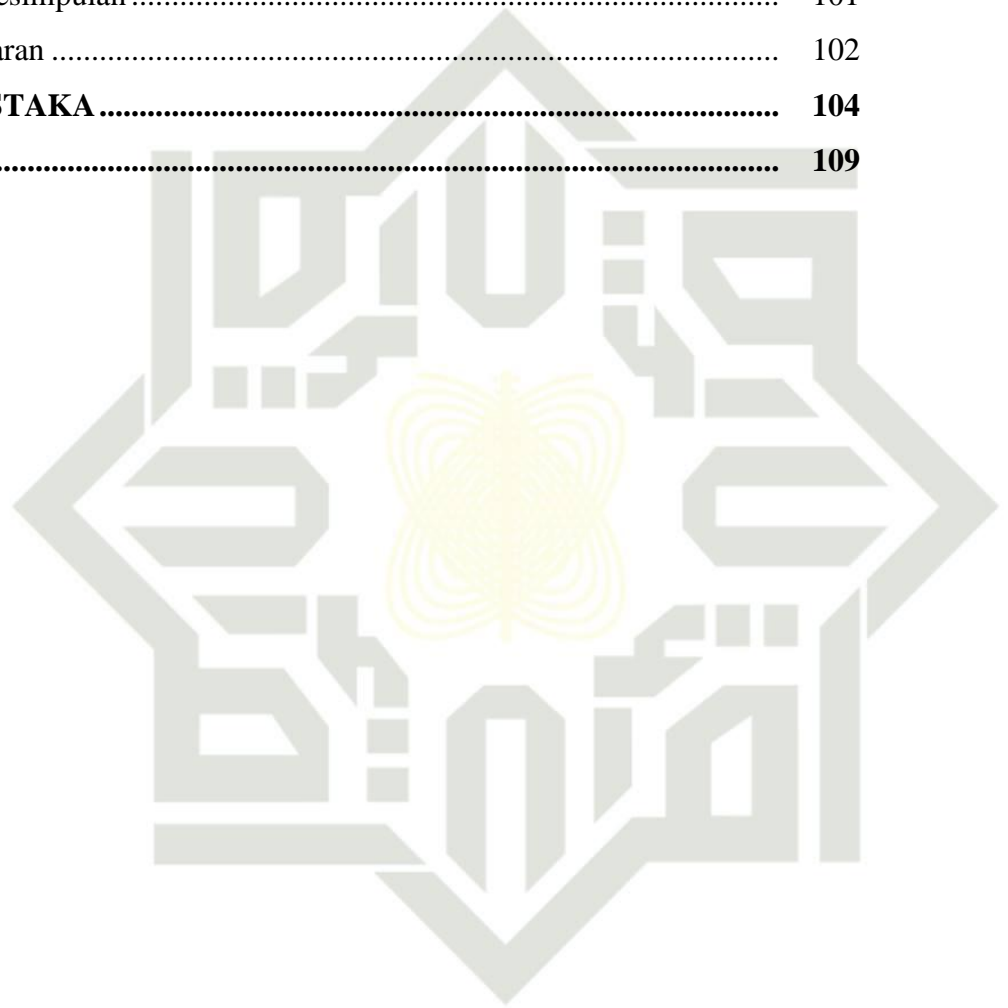
DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGHARGAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	7
C. Penegasan Istilah.....	7
D. Permasalahan	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Konsep Teori.....	14
B. Penelitian Relevan	48
C. Konsep Operasional.....	50
D. Asumsi dan Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	56
D. Populasi dan Sampel.....	57
E. Sumber Data	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Uji Instrumen	60
H. Teknik Analisis Data	67



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	74
A. Deskripsi Umum	74
B. Penyajian Data	83
C. Hasil dan Pembahasan	96
BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	109



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

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Skor Jawaban Alternatif Pada Angket	60
Tabel III.2 Analisis Uji Validitas Angket Variabel X1 (<i>Reward</i>)	61
Tabel III.3 Analisis Uji Validitas Angket Variabel X2 (<i>Punishment</i>)	63
Tabel III.4 Analisis Uji Validitas Angket Variabel Y (Kinerja Guru)	64
Tabel III.5 Uji Reliabilitas Angket Variabel X1 (<i>Reward</i>)	66
Tabel III.6 Uji Reliabilitas Angket Variabel X2 (<i>Punishment</i>)	66
Tabel III.7 Uji Reliabilitas Angket Variabel Y (Kinerja Guru)	67
Tabel III.8 Rekapitulasi dan Kategori Data	68
Tabel IV.1 Tenaga Pendidik MAN 2 Kampar	77
Tabel IV.2 Data Jumlah Peserta Didik MAN 2 Kampar	79
Tabel IV.3 Data Penerima <i>Reward</i>	80
Tabel IV.4 Data Nama yang Tidak Menerima <i>Reward</i>	81
Tabel IV.5 Rekapitulasi Hasil angket Variabel X1 (<i>Reward</i>)	83
Tabel IV.6 Rekapitulasi Hasil angket Variabel X2 (<i>Punishment</i>)	85
Tabel IV.7 Rekapitulasi Hasil angket Variabel Y (Kinerja Guru)	86
Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas Data	88
Tabel IV.9 Hasil Uji Linearitas Data (Kinerja Guru * <i>Reward</i>)	89
Tabel IV.10 Hasil Uji Linearitas Data (Kinerja Guru * <i>Punishment</i>)	90
Tabel IV.11 Uji Multikolinearitas	91
Tabel IV.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	93
Tabel IV.13 Uji T (Parsial)	94
Tabel IV.14 Uji F (Simultan)	95
Tabel IV.15 Koefisiensi Determinasi	95

UIN SUSKA RIAU

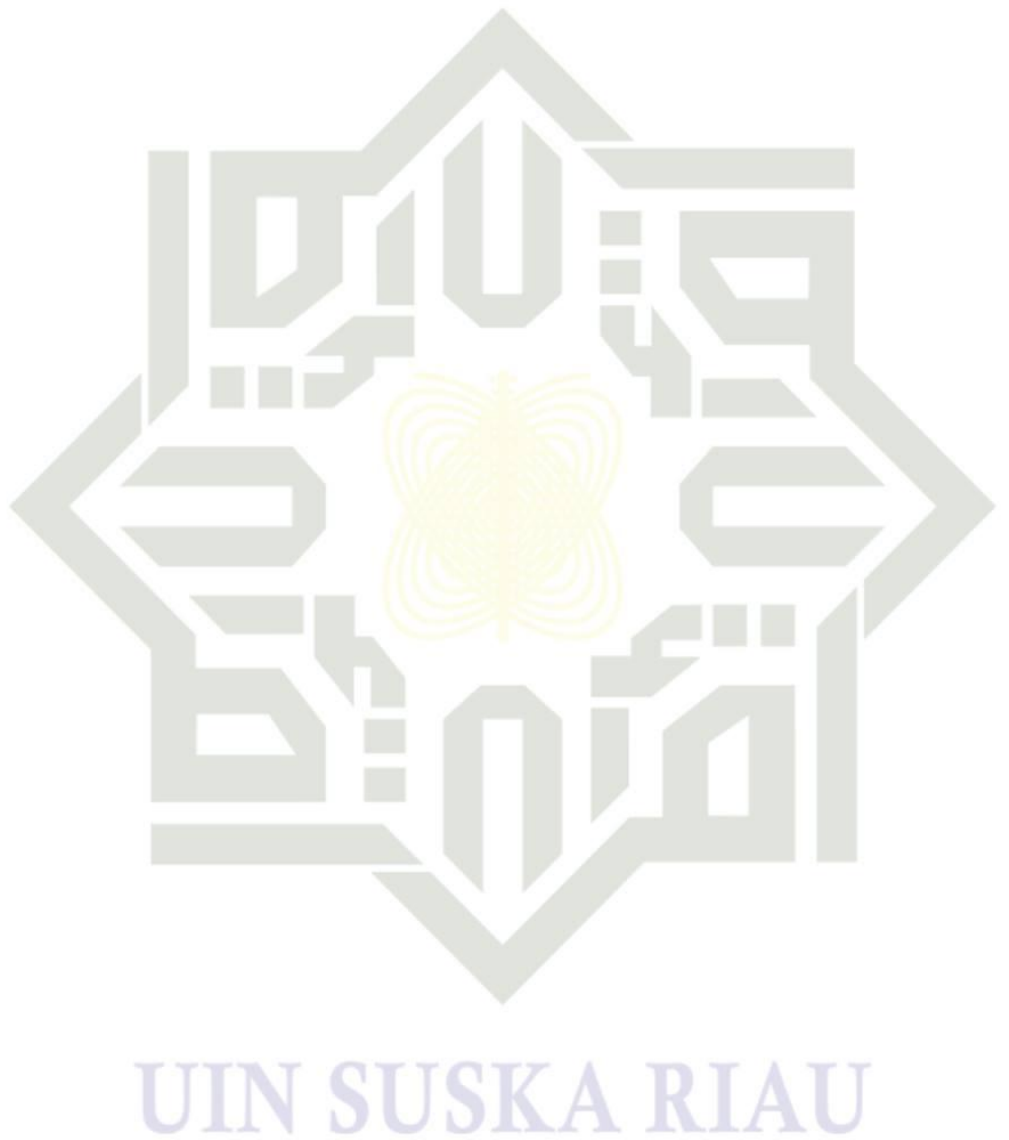


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 GAMBAR

Gambar II.1 Kompetensi Kinerja Guru.....	15
Gambar II.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
Gambar IV.1 Uji Heteroskedastisitas.....	92





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang
UIN SUSKA RIAU
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel X1, X2, dan Y
- Lampiran 3 ACC Sinopsis
- Lampiran 4 Lembar Disposisi
- Lampiran 5 SK Pembimbing
- Lampiran 6 Surat Izin Melakukan PraRiset
- Lampiran 7 Surat Balasan PraRiset MAN 2 Kampar
- Lampiran 8 ACC Seminar Proposal
- Lampiran 9 Lembar Pengesahan Perbaikan Proposal
- Lampiran 10 ACC Perbaikan dari Penguji Seminar Proposal
- Lampiran 11 Surat Izin Riset dari Fakultas
- Lampiran 12 Surat Rekomendasi Riset ke Kementerian Agama Kampar
- Lampiran 13 Surat Izin Riset Kementerian Agama Kampar
- Lampiran 14 Surat Balasan Riset MAN 2 Kampar
- Lampiran 15 ACC Angket
- Lampiran 16 Blangko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17 ACC Skripsi
- Lampiran 18 Dokumentasi

UIN SUSKA RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap sekolah memerlukan tenaga pegawai untuk mencapai tujuannya, di mana pegawai dapat menunjukkan prestasi apabila memiliki motivasi kerja. Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Motivasi akan lebih kuat jika seseorang merasa perlu berusaha mencapai tujuan tertentu dan menganggap hasil yang diperolehnya penting sesuai kebutuhannya. Motivasi untuk bekerja dengan baik dapat terbentuk melalui pemberian insentif.¹ Sesuai dengan pengertiannya, *reward* adalah penghargaan dan *punishment* adalah sanksi. *Reward* dan *punishment* berfungsi sebagai alat pemacu motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Perbedaannya, *reward* diberikan saat pegawai menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan *punishment* diberikan jika pegawai belum mampu bekerja secara optimal atau melanggar aturan yang ada di sekolah.

Penerapan *punishment* bagi guru ASN telah memiliki dasar hukum yang jelas, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan sebagai PNS dapat dikenakan sanksi disiplin yang terbagi menjadi ringan, sedang, dan berat. Hal ini memperkuat pentingnya implementasi sistem *reward* dan *punishment* yang adil dan konsisten untuk menjaga kinerja serta kedisiplinan tenaga pendidik.

¹ Prasetyo, R. (2021). Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), hlm. 123-134.



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.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai motivator dan fasilitator yang memengaruhi perkembangan peserta didik. Namun, data menunjukkan bahwa banyak sekolah di Indonesia masih menghadapi masalah terkait rendahnya kinerja guru. Berdasarkan laporan Kemendikbudristek tahun 2023, sekitar 35% guru di Indonesia menunjukkan kinerja yang berada di bawah standar nasional, terutama di daerah terpencil dan wilayah dengan keterbatasan sumber daya.²

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui penggunaan strategi pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Secara teoritis, konsep ini berakar pada teori penguatan (*reinforcement theory*) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu dapat diperkuat atau dihentikan melalui konsekuensi tertentu. Hadiah bertujuan untuk memberikan insentif positif, sedangkan hukuman berfungsi sebagai koreksi terhadap perilaku yang tidak diinginkan. Dalam konteks pendidikan, implementasi strategi ini telah banyak diterapkan, tetapi efektivitasnya masih menjadi perdebatan di kalangan praktisi dan akademisi.

Pemberian *reward* kepada setiap individu harus disesuaikan dengan hak dan tanggung jawab yang dimilikinya. Penting dipahami bahwa *reward* tidak hanya berupa materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antar individu serta

² Kemendikbudristek. (2023). Laporan Tahunan Pendidikan Nasional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

lingkungan organisasi.³ Pada waktu tertentu, seseorang mungkin tergerak oleh manfaat ekonomi (*economic rewards*). Jika hak terkait dengan *reward* untuk mendorong peningkatan kinerja, maka *punishment* diperlukan sebagai mekanisme untuk meminimalkan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah konsekuensi yang kurang menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan sebagai tanggapan atas perilaku tertentu yang dilakukan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Jatmiko, menunjukkan bahwa pemberian hadiah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru sebesar 20% dalam jangka pendek.⁴ Namun, penelitian tersebut terbatas pada sekolah swasta di wilayah perkotaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke sekolah negeri atau daerah terpencil. Di sisi lain, studi oleh Rahmawati menemukan bahwa penerapan hukuman yang terlalu ketat justru menurunkan kepuasan kerja guru, meskipun meningkatkan disiplin.⁵ Hal ini menunjukkan adanya kontradiksi dalam implementasi hadiah dan hukuman di lingkungan sekolah.

Tren global juga menunjukkan pergeseran paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam pendidikan. Banyak negara maju mulai mengintegrasikan pendekatan berbasis insentif dan konsekuensi untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Sebagai contoh, di Finlandia, pendekatan ini berhasil meningkatkan keterlibatan dan kinerja guru hingga 30% dalam kurun

³ Supriyadi, H. (2019). *Reward dalam Pendidikan: Teori dan Praktik. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), hlm. 34-45.

⁴ Jatmiko, A. (2020). "Penerapan *Reward* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Swasta." *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 45(2), hlm. 123-135.

⁵ Rahmawati, S. (2021). "Efek Disiplin dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 32(1), hlm. 67-78.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

waktu lima tahun.⁶ Pastikan sumber ini relevan dan dapat diakses untuk mendukung klaim. Namun, keberhasilan tersebut sangat bergantung pada bagaimana sistem tersebut dirancang dan disesuaikan dengan konteks lokal.

Di Indonesia, tantangan utama dalam penerapan hadiah dan hukuman meliputi kurangnya transparansi dalam penilaian kinerja, minimnya anggaran untuk insentif, serta adanya resistensi budaya terhadap hukuman formal. Penelitian oleh Putri dan Kurniawan menunjukkan bahwa 60% guru merasa sistem penghargaan di sekolah negeri masih belum optimal,⁷ sementara studi dari Hartono menyoroti pentingnya menyesuaikan bentuk hukuman dengan konteks budaya setempat untuk meningkatkan efektivitasnya.⁸ Sebagai contoh, hasil survei oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa hanya 45% sekolah yang memiliki sistem evaluasi kinerja guru yang jelas dan konsisten.⁹ Namun, data spesifik dari survei ini perlu diverifikasi lebih lanjut untuk memastikan keabsahan dan relevansinya dalam konteks penelitian ini. Hal ini mengakibatkan implementasi hadiah dan hukuman sering kali dilakukan secara subjektif dan tidak efektif.

Kekurangan dalam penelitian terdahulu juga menjadi alasan perlunya penelitian lebih lanjut. Sebagian besar studi sebelumnya cenderung menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pengalaman subjektif guru, sehingga

⁶ OECD. (2022). "Teacher Incentives and Performance: Lessons from Finland." *OECD Education Reports*.

⁷ Putri, D., & Kurniawan, B. (2020). "Evaluasi Sistem Reward pada Guru di Sekolah Negeri: Studi Kasus di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Nasional*, 15(3), hlm. 200-215.

⁸ Hartono, R. (2021). "Budaya Organisasi dan Implementasi Hukuman dalam Pendidikan." *Jurnal Manajemen Sekolah*, 19(4), hlm. 311-325.

⁹ Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP). (2022). "*Laporan Evaluasi Kinerja Guru Tahun 2022*." Jakarta: LPMP.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kurang memberikan gambaran kuantitatif tentang hubungan antara hadiah, hukuman, dan kinerja. Selain itu, populasi penelitian yang terbatas pada satu jenis sekolah atau wilayah tertentu membuat hasil penelitian sulit untuk digeneralisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi kekurangan tersebut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan yang lebih akurat antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga memberikan gambaran yang lebih objektif dan mendalam. Dengan melibatkan sampel yang lebih beragam, penelitian ini juga berupaya untuk mencerminkan realitas yang lebih luas.

Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti tingkat kepuasan kerja, beban kerja, dan dukungan dari manajemen sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih holistik mengenai dinamika kinerja guru di Indonesia.

Manfaat penelitian ini tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan, khususnya dalam konteks penerapan hadiah dan hukuman. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dan manajemen sekolah dalam merancang sistem evaluasi kinerja guru yang lebih efektif dan adil.

Dengan latar belakang ini, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh hadiah dan hukuman terhadap kinerja guru secara kuantitatif, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang relevan.



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.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar, Desa Tanjung Rambutan. Pemberian *reward and punishment* di MAN 2 Kampar sudah dikelola baik akan tetapi masih terdapat beberapa gejala-gejala yang peneliti peroleh. Diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* yang diberikan kurang bervariasi sehingga tidak mampu memberikan motivasi yang maksimal.
2. Masih diperoleh ketidakefektifan hukuman (*punishment*), dimana hukuman yang diterapkan tidak efektif, misalnya terlalu ringan sehingga tidak memberikan efek jera.
3. Kurangnya pemahaman guru terhadap tujuan dari penerapan pemberian *reward and punishment*.
4. Kurangnya penegasan terkait disiplin guru yang mengakibatkan *punishment* yang sebelumnya sudah ditetapkan tidak berjalan dengan baik.
5. Ketidakseimbangan antara *reward* dan *punishment* menyebabkan beberapa guru lebih fokus menghindari hukuman daripada meningkatkan kualitas mengajar secara proaktif.
6. Penurunan semangat kerja bagi beberapa guru terutama yang merasa bahwa penghargaan dan sanksi tidak diterapkan secara adil atau kurang relevan dengan kinerja mereka.

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dipaparkan diatas , penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh terkait seberapa berpengaruhnya pemberian *reward*



and *punishment* terhadap kinerja guru melalui sebuah penelitian dengan judul “*Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kampar*”.

Alasan Memilih Judul

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka adapun alasan yang mendasari peneliti dalam memilih judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dikaji pada judul tersebut sesuai dengan bidang keilmuan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan islam.
2. Permasalahan yang dikaji dalam judul di atas mampu diteliti oleh penulis.
3. Permasalahan yang akan diteliti terdapat dilokasi penelitian.
4. Penulis tertarik untuk meneliti masalah ini karena percaya bahwa penerapan *reward and punishment* terhadap kinerja guru yang baik akan berpengaruh atau berdampak positif terhadap kualitas kinerja guru di sekolah.

C. Penegasan Istilah

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, meliputi pengelolaan kelas, penyampaian materi, serta evaluasi hasil belajar siswa. Menurut Suhardi, kinerja guru yang baik mempengaruhi keberhasilan siswa secara signifikan.¹⁰

¹⁰ Suhardi, H., & Rachman, M. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Negeri." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* , 24(1), 112-124.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. *Punishment*

Indikator kinerja guru meliputi kehadiran, keterlibatan siswa dalam pembelajaran, dan pencapaian target pendidikan.

2. *Reward*

Reward adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi individu agar mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks pendidikan, *reward* dapat berupa insentif finansial, penghargaan formal seperti sertifikat, atau pengakuan atas pencapaian tertentu. Menurut Haryanto, penghargaan yang efektif harus mempertimbangkan kebutuhan psikologis dan profesional guru untuk memaksimalkan pengaruhnya.¹¹ *Reward* tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kondusif.

Punishment adalah konsekuensi yang diberikan untuk memperbaiki atau mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Dalam dunia pendidikan, hukuman sering digunakan untuk menjaga disiplin dan memastikan kepatuhan terhadap aturan. Adapun menurut Santoso menyebutkan bahwa hukuman yang diterapkan secara adil dan proporsional dapat memperbaiki disiplin tanpa menurunkan motivasi kerja guru. Namun, hukuman yang berlebihan atau tidak relevan dapat menimbulkan efek negatif, seperti resistensi dan stres kerja.¹²

¹¹ Haryanto, T., & Supriyadi, A. (2021). "Implementasi Reward untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(1), hlm. 23-34.

¹² Santoso, E., & Rahmat, D. (2019). "Efektivitas Penerapan Hukuman terhadap Disiplin Guru di Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Pendidikan Karakter*, 7(3), 89-101.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau 5. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan sebelumnya bahwa kajian pokok penelitian ini adalah pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru, maka persoalan dalam kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kurangnya variasi dalam pemberian *reward* dapat menyebabkan kejenuhan bagi guru dan mengurangi efektivitas motivasi yang diharapkan. Jika penghargaan yang diberikan hanya berupa materi atau insentif finansial tanpa mempertimbangkan aspek non materi seperti penghargaan sosial atau kesempatan pengembangan diri, maka dampaknya tidak akan maksimal dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Hukuman yang terlalu ringan atau tidak konsisten dapat menyebabkan guru mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kedisiplinan dan lemahnya penerapan kebijakan sekolah, sehingga kinerja guru tidak mengalami perbaikan yang signifikan.
- c. Jika guru tidak memahami tujuan utama dari sistem *reward* dan *punishment*, maka mereka cenderung menganggap sebagai formalitas belaka. Akibatnya, guru mungkin tidak menanggapi penghargaan atau hukuman dengan cara yang diharapkan, sehingga sistem ini gagal dalam meningkatkan kinerja secara efektif.
- d. Ketidaktegasan dalam menegakkan disiplin dapat menyebabkan kebijakan hukuman yang telah ditetapkan menjadi tidak efektif. Jika pihak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

manajemen sekolah atau kepala sekolah tidak konsisten dalam memberikan sanksi, maka guru yang melanggar aturan tidak akan merasakan adanya konsekuensi yang jelas terhadap tindakan mereka.

e. Jika sistem lebih menekankan pada hukuman daripada imbalan, maka guru cenderung bekerja hanya untuk menghindari sanksi, bukan karena termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif bagi inovasi dalam pembelajaran.

f. Ketidakadilan dalam penerapan reward dan punishment dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja di kalangan guru. Jika penghargaan hanya diberikan kepada kelompok tertentu tanpa adanya transparansi dalam sistem evaluasi, maka guru lain yang merasa diabaikan akan kehilangan motivasi untuk bekerja dengan maksimal.

2. Batasan Masalah

- a. Pengaruh *reward* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar.
- b. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar.
- c. Pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah pemberian *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar?
- c. Seberapa berpengaruhnya pemberian *reward and punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan serta melalui serangkaian kerja dan prosedur analisis yang direncanakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya pemberian *reward* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar.
- b. Untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya penerapan dan pemberian *punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar.
- c. Untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya *reward and punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik dari segi teoritis maupun praktis, diantaranya yaitu sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *reward and punishment*

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

terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar. Kemudian diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang peneliti pelajari khususnya di program studi Manajemen Pendidikan Islam.

b. Secara Praktis

1) Bagi Sekolah dan Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi sekolah, kepala sekolah, dan para guru untuk kesadaran diri dan untuk menambah wawasan sekaligus untuk memperhatikan akan pentingnya pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di sekolah.

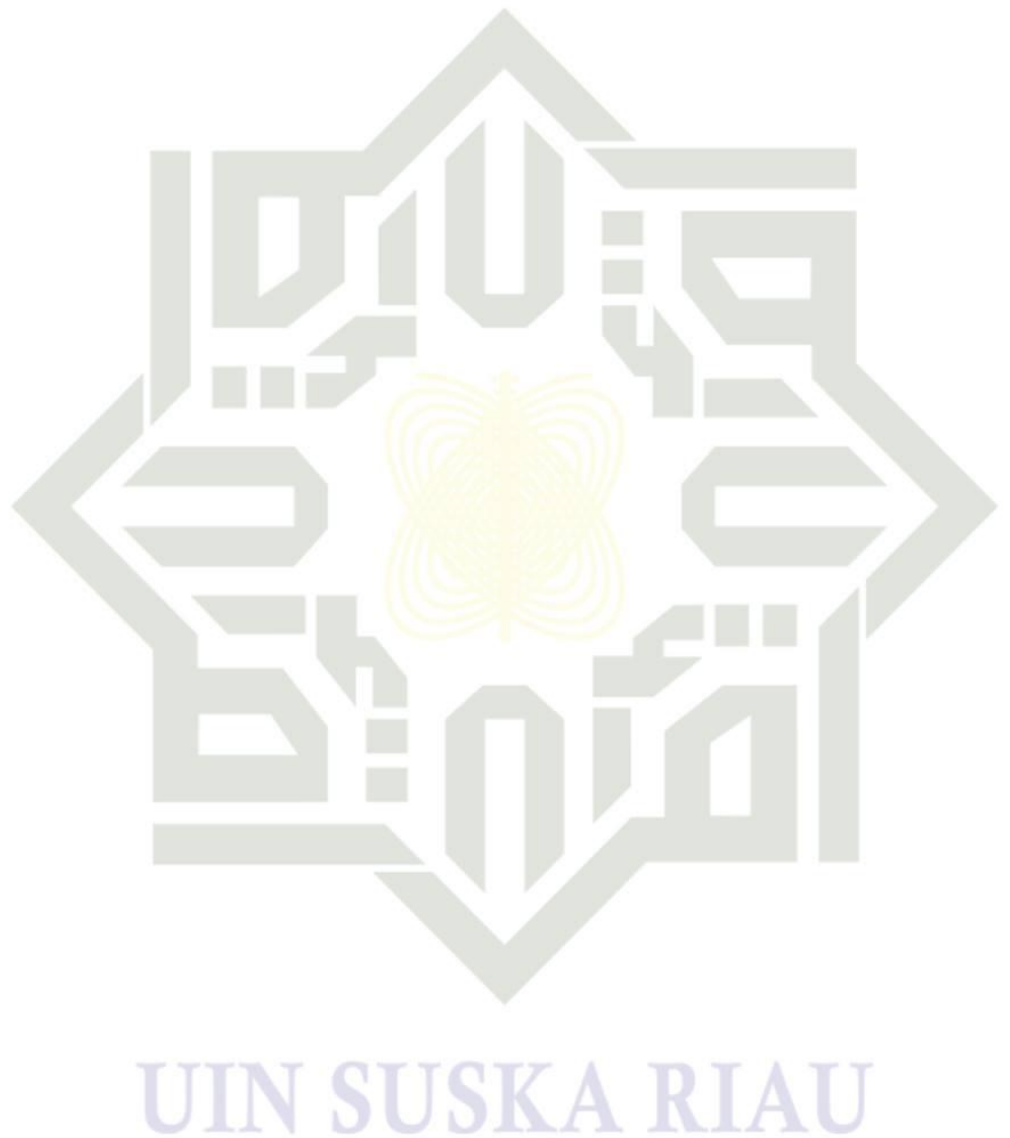
2) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai alat yang berguna untuk menerapkan pengetahuan penulis mengenai pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di sekolah, dan juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar S1 (Strata Satu) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3) Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber tambahan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan para pelaksana di lapangan, terutama kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat secara langsung. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan

kontribusi pada pengembangan teori tentang pentingnya pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di sekolah, khususnya bagi mereka yang ingin melanjutkan penelitian ini lebih lanjut.

**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

KAJIAN TEORI

Konsep Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian

Kinerja (*performance*) merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, yang dikenal sebagai standar pekerjaan (*job standard*).¹³ Kinerja mencerminkan unjuk kerja seseorang yang tampak dalam bentuk penampilan, tindakan, dan prestasi kerja, yang merupakan hasil akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki. Keberhasilan kinerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, kemampuan individu dalam bidang tersebut, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.¹⁴

Dalam konteks profesi guru, pelaksanaannya meliputi kegiatan seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran atau Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), serta melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.¹⁵ Dengan demikian, kinerja dapat diartikan

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 23.

¹⁴ A. Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2000), hlm. 67.

¹⁵ Fatah syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki, 2012), hlm. 137.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 prestasi kerja yang tampak, yang menjadi indikator keberhasilan dari tugas-tugas yang telah dilakukan.

b. Kompetensi Kinerja Guru



Gambar II.1 Kompetensi Kinerja Guru

1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologi, istilah kompetensi pedagogik berasal dari kata “kompetensi” yang berarti kemampuan atau keahlian, dan “pedagogik,” yang berasal dari bahasa Yunani paidagogos , yang berarti seni atau ilmu mendidik anak. Secara terminologi, kompetensi pedagogik didefinisikan sebagai kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan potensi siswa secara optimal.¹⁶

¹⁶ Marselus R.Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya*, (Jakarta:PT.Indeks.2011), hlm. 28-29.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Kunandar, kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang efektif untuk membantu siswa mencapai tujuan pendidikan.¹⁷ Kemudian kompetensi pedagogik juga meliputi penguasaan terhadap karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar, dan kemampuan untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa.

Kompetensi pedagogik mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru yang kompeten secara pedagogik mampu menciptakan proses belajar yang produktif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan individu peserta didik.¹⁸ Dengan demikian, kompetensi ini menjadi salah satu indikator utama profesionalisme seorang pendidik.

Adapun beberapa hal yang harus dikuasai oleh guru pada kompetensi pedagogik ini yaitu antara lain:

- a) Memahami karakteristik peserta didik, baik dari aspek fisik, moral, sosial, budaya, emosional, maupun intelektual.
- b) Menguasai teori-teori belajar serta prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

¹⁷ Kunandar, *Penilaian Autentik dalam Pembelajaran*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hlm. 45-46.

¹⁸ Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, hlm. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- c) Mampu mengembangkan kurikulum yang relevan dengan mata pelajaran atau bidang pengembangan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik secara efektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung proses pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik sehingga mereka dapat mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi guna mendukung keberhasilan pembelajaran.
- i) Melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan.¹⁹

Kemudian dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya mencakup hal-hal berikut:

- a) Pemahaman mengenai wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan dalam mengelola pembelajaran)
- b) Pemahaman terhadap peserta didik

¹⁹ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), hlm. 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c) Perancangan pembelajaran
- d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- f) Evaluasi hasil belajar
- g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Jadi diharapkan guru dapat memiliki kompetensi pedagogik yang baik, sehingga mampu menyusun dan melaksanakan rencana pembelajaran secara efektif.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, serta memiliki akhlak mulia. Kepribadian seorang guru memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tugasnya sebagai pendidik. Wibawa seorang guru terletak pada kepribadiannya. Sulit bagi seorang guru untuk mendidik peserta didik agar disiplin jika ia sendiri tidak disiplin. Peserta didik cenderung mengikuti dan mencontoh gurunya, sehingga apa yang diucapkan oleh guru seharusnya sejalan dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik akan sangat berbeda dengan guru yang hanya mengajar karena 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki pilihan pekerjaan lain. Hal tersebut dapat dengan mudah dipahami oleh peserta didik.²⁰

Menurut Permendiknas No.16 Tahun 2007, kemampuan dalam standar kompetensi ini meliputi lima kompetensi utama, yaitu:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - b) Menunjukkan kepribadian yang jujur, berakhlak mulia, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 - d) Memiliki etos kerja yang tinggi, tanggung jawab yang besar, rasa bangga menjadi guru, serta percaya diri.
 - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.²¹
- 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan seorang pendidik, sebagai bagian dari masyarakat, untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, serta masyarakat di sekitarnya. Selain itu, terdapat kriteria lain dari kompetensi sosial yang wajib dimiliki oleh setiap guru. Dalam hal ini, seorang guru diharapkan mampu:

²⁰ Sardiman, A M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2012) hlm. 102-104.

²¹ Permendiknas No. 16 Tahun 2007 *tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a) Bersikap inklusif dengan bertindak objektif serta tidak diskriminatif terhadap siapa pun, tanpa memandang jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, maupun status sosial ekonomi.
- b) Mampu berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, serta masyarakat.
- c) Beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lain, baik secara lisan, tulisan, atau bentuk komunikasi lainnya.

Guru adalah makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam konteks pendidikan yang tidak hanya terbatas pada pembelajaran di sekolah, tetapi juga mencakup pendidikan yang berlangsung di masyarakat.²² Dengan demikian, guru diharapkan mampu memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial dalam masyarakat dan lingkungannya. Hal ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, serta masyarakat sekitar.

²² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013) hlm. 175-176.

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

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran dalam bidang studi secara luas dan mendalam. Hal ini mencakup penguasaan terhadap substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah, substansi keilmuan yang mendasari materi kurikulum tersebut, serta kemampuan memperluas wawasan keilmuan sebagai seorang guru.

Menurut Soediarso, seorang guru profesional harus mampu menganalisis, mendiagnosis, dan memprognosis situasi pendidikan. Guru dengan kompetensi profesional perlu menguasai berbagai hal, termasuk disiplin ilmu sebagai sumber bahan ajar, bahan pembelajaran yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, filsafat dan tujuan pendidikan, metode serta model mengajar, prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, penilaian, serta kemampuan dalam merencanakan dan memimpin proses pendidikan dengan baik.²³

Karakteristik guru dengan kompetensi profesional meliputi kemampuan mengembangkan tanggung jawab secara optimal, melaksanakan peran dan fungsi dengan baik, bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah, serta menjalankan peran dan fungsinya secara efektif dalam pembelajaran di kelas.

Berdasarkan standar kompetensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang guru profesional harus menguasai kompetensi

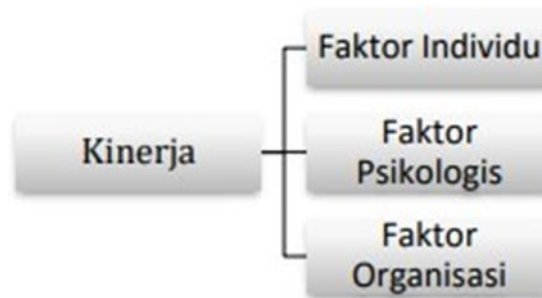
²³ Soediarso, *Pengembangan Kompetensi Guru* (Jakarta, PT Gramedia, 2018) hlm. 45.

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.

pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional untuk mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru



Gambar II.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson dan rekan-rekannya dalam buku karangan Silaen dan rekan-rekannya bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

1) Faktor Individu

Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologi meliputi beberapa faktor yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

3) Faktor Organisasi

Faktor Organisasi meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pendapat lain yang mengatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan). Seorang guru seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S1 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata pelajaran yang diampunya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Seorang guru hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk sejak awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).²⁴

d. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja guru adalah ukuran atau acuan yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pendidikan. Standar ini berfungsi untuk memastikan bahwa guru dapat memberikan pembelajaran yang efektif, berkualitas, dan sesuai dengan harapan pendidikan nasional.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, standar kinerja guru mencakup beberapa aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang guru, seperti kompetensi pedagogik,

²⁴ Wahyuni, R., & Triyono, T. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), hlm. 45-50.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Setiap aspek ini mencakup beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh guru dalam menjalankan perannya.

Standar Kinerja Guru (SKG) adalah pedoman yang digunakan untuk menilai kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. SKG ini umumnya mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab seorang guru dalam mendidik dan mengajar. Di Indonesia, standar ini mengacu pada beberapa komponen utama yang ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga pendidikan. Berikut adalah beberapa aspek penting dari Standar Kinerja Guru:

1) Perencanaan Pembelajaran

Guru diharapkan dapat menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Ini termasuk penetapan tujuan pembelajaran, pemilihan metode dan media pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Guru diharapkan untuk melaksanakan pembelajaran dengan baik, berinteraksi dengan siswa, memfasilitasi proses belajar, serta mengelola kelas dengan efektif dan efisien.

3) Penilaian dan Evaluasi

Guru wajib melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa, baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Penilaian ini harus dilakukan secara adil, objektif, dan berkelanjutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4) Pengembangan Profesional

Guru diharapkan untuk terus mengembangkan kompetensi profesional melalui pelatihan, seminar, atau kegiatan lain yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

5) Pengelolaan Kelas

Kemampuan untuk mengelola kelas yang baik, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta menangani masalah yang muncul selama proses pembelajaran.

6) Keterlibatan dalam Komunitas Pendidikan

Guru diharapkan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan masyarakat, termasuk bekerja sama dengan orang tua siswa dan rekan sejawat.

7) Etika dan Perilaku Profesional

Guru harus menunjukkan sikap profesional dalam semua aspek pekerjaan mereka, termasuk dalam berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja.²⁵

Standar kinerja guru ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan profesionalisme guru. Pengukuran kinerja ini dapat dilakukan melalui penilaian diri, observasi, serta umpan balik dari siswa, orang tua, dan sesama pendidik. Maka dari itu standar kinerja guru merupakan suatu acuan penting dalam menilai dan memastikan bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan

²⁵ Soediartha, S. *Profesionalisme Guru dan Kompetensi Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

harapan. Melalui berbagai aspek seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, standar kinerja guru dapat digunakan untuk mengukur efektivitas dan kualitas pembelajaran yang dihasilkan oleh guru. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. *Reward* (Penghargaan)

a. Pengertian

Secara etimologi, *reward* berarti ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan. Dalam pengertian terminologi, *reward* adalah alat pendidikan yang diberikan ketika seseorang melakukan hal yang baik atau mencapai tahap perkembangan atau target tertentu, sehingga mendorong motivasi untuk menjadi lebih baik. Kata *reward* dalam bahasa Inggris, diartikan sebagai hadiah atau penghargaan. *Reward is an educational strategy which can be used to make the teacher feel happy in learning a language and also can be used to give motivation to the teacher for learning better* (hadiah adalah strategi pendidikan yang dapat digunakan untuk membuat guru merasa senang dalam melaksanakan kegiatannya dan juga dapat digunakan untuk memberikan motivasi positif yang lebih baik).²⁶

²⁶ Irawati & An Fauzia Rozani Syafei, "The Use Of Reward and Punishment to Increase Young Learners Motivation In Learning English As Foreign Language Adapted to Indonesia Context", *Journal of English Language Teaching*, (Vol. 5 No. 1, Serie D, September Tahun 2016), hlm. 265.

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.

Reward, atau yang biasa disebut kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.²⁷ *Reward* adalah salah satu cara untuk memotivasi seseorang agar melakukan hal yang baik dan meningkatkan prestasinya. *Reward* juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tertentu yang diberikan, baik oleh individu maupun oleh suatu lembaga, yang biasanya berupa materi atau ucapan.²⁸

Menurut Syaiful, *reward* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu untuk menghargai usaha atau prestasi yang telah dicapai, dengan tujuan untuk memotivasi mereka agar terus berusaha dan berkembang.²⁹ Dalam dunia pendidikan, *reward* sering kali digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja siswa maupun guru. Misalnya, *reward* berupa pengakuan atau hadiah dapat mendorong guru agar lebih bersemangat dalam mengajar dan menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Adapun menurut Sumadi, pemberian *reward* yang tepat dapat mempengaruhi semangat kerja guru dalam mengajar. *Reward* tersebut bisa berupa penghargaan fisik seperti uang atau barang, tetapi juga bisa berupa pengakuan non-materi seperti pujian atau pengakuan atas prestasi mengajar yang telah dicapai. *Reward* yang diberikan dengan cara yang adil

²⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 64.

²⁸ Rizki Ayu Pramesti, et.al., "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9, No. 1, (2019), hlm. 58-59.

²⁹ Syaiful, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Grafindo Persada.

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.

dan sesuai dapat meningkatkan rasa dihargai pada guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka di kelas.³⁰ Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa yang mengungkapkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka, sehingga lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik.³¹

Berdasarkan penjelasan di atas, *reward* (penghargaan) dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan terhadap pencapaian tertentu yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. *Reward* ini dapat diberikan oleh pihak sekolah atau lembaga pendidikan, baik dalam bentuk materi, seperti bonus atau fasilitas tambahan, maupun non-materi, seperti melalui lisan. Dalam dunia pendidikan, insentif juga digunakan sebagai salah satu cara untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kinerja mereka dalam mendidik dan mencetak prestasi siswa.

b. Tujuan *reward*

Pemberian *reward* (penghargaan) terhadap kinerja guru di sekolah memiliki beberapa tujuan utama yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Adapun beberapa tujuan tersebut yaitu:

- 1) Meningkatkan motivasi kerja guru, penghargaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

³⁰ Sumadi, B. (2014). *Pemberian Reward dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.

³¹ Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

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) Meningkatkan kinerja guru, pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, termasuk tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, kesediaan bekerja melampaui standar, dan semangat menyelesaikan tugas dengan baik.
- 3) Mendorong profesionalisme guru, penghargaan diharapkan dapat memberikan motivasi lebih kepada guru dalam meningkatkan profesionalismenya.
- 4) Menciptakan persaingan sehat antar guru, dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, akan tercipta persaingan sehat antara sesama guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pengajaran.
- 5) Meningkatkan mutu pendidikan nasional, penghargaan diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan profesionalisme guru dan kepala sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan nasional.³²

Dengan demikian, pemberian *reward* kepada guru tidak hanya bermanfaat bagi individu guru itu sendiri, tetapi juga berdampak positif pada lingkungan sekolah dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

c. Prinsip *Reward*

Prinsip pemberian *reward* (penghargaan) kepada guru di sekolah perlu diperhatikan agar efektif dan adil dalam mencapai tujuan. Berikut

³² Octavia, Shilphy Afiattresna, *Sikap dan kinerja guru profesional*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 90.

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.

adalah beberapa prinsip utama dari pemberian *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Adil dan merata, *reward* harus diberikan secara adil berdasarkan kinerja atau kontribusi individu, bukan atas dasar favoritisme. Semua pihak yang berhak menerima harus mendapatkan kesempatan yang sama sesuai kinerjanya.
- 2) Proporsional dengan pencapaian, besar atau jenis *reward* yang diberikan harus seimbang dengan tingkat pencapaian atau usaha yang dilakukan oleh penerima.
- 3) Spesifik dan objektif, penghargaan harus diberikan atas dasar pencapaian yang terukur, jelas, dan dapat diidentifikasi. Penilaian harus didasarkan pada indikator yang objektif, bukan subjektif.
- 4) Tepat waktu, penghargaan harus diberikan segera setelah pencapaian atau prestasi dilakukan agar memberikan dampak motivasi yang optimal.
- 5) Berorientasi pada tujuan organisasi, penghargaan harus sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Pemberian penghargaan seharusnya mendukung pencapaian tujuan institusi.
- 6) Memotivasi, *reward* harus dirancang untuk mendorong perilaku positif dan meningkatkan motivasi penerima untuk terus berprestasi.
- 7) Bervariasi, jenis *reward* sebaiknya bervariasi (materi maupun non-materi) agar lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan penerima.

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.

- 8) Konsisten, pemberian *reward* harus dilakukan secara konsisten untuk membangun kepercayaan dan menciptakan budaya yang dihargai dengan baik.
- 9) Transparansi, proses pemberian penghargaan harus jelas dan transparan sehingga semua pihak memahami kriteria dan alasan pemberian *reward*.
- 10) Relevan dengan nilai penerima, jenis imbalan yang diberikan harus relevan dan bernilai bagi penerima. Hal ini akan memberikan penghargaan yang lebih bermakna dan memberikan dampak positif.³³

Prinsip-prinsip ini bertujuan agar *reward* tidak hanya menjadi alat penghargaan, tetapi juga alat motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian individu maupun organisasi.

d. Kriteria *Reward*

Reward atau imbalan kepada guru sebaiknya tidak diberikan tanpa mempertimbangkan kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan kriteria tertentu yang menjadi acuan bagi kepala sekolah dalam memberikan *reward* kepada guru. Beberapa kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja berdasarkan target pencapaian, guru yang berhasil mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan, seperti target hasil belajar siswa, tingkat kelulusan, atau peningkatan nilai akademik siswa.
- 2) Inovasi dalam pengajaran, guru yang menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam metode pembelajaran, seperti menggunakan teknologi,

³³ Rasimin, *Kontekstualisasi Metode Reward dan Punishment dalam Pembelajaran*, (Sampit: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2006), 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.

pendekatan pembelajaran interaktif, atau strategi pembelajaran yang efektif.

- 3) Kedisiplinan, guru yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi, baik dalam kehadiran, waktu mengajar, maupun tanggung jawab terhadap tugas-tugas sekolah.
- 4) Kontribusi pada kegiatan sekolah, guru yang aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler, organisasi sekolah, atau program pengembangan sekolah lainnya.
- 5) Komitmen dan dedikasi, guru yang menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, termasuk dalam memberikan bimbingan tambahan kepada siswa, kesediaan membantu rekan kerja, atau berpartisipasi dalam program-program sekolah.
- 6) Peningkatan kompetensi professional, guru yang terus mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam kegiatan mengajar.
- 7) Kepuasan siswa dan orang tua, guru yang mendapatkan umpan balik positif dari siswa dan orang tua, baik terkait cara mengajar maupun hubungan interpersonal.
- 8) Pencapaian prestasi atau penghargaan, guru yang mendapat penghargaan atau pengakuan dari pihak luar sekolah, seperti lomba mengajar, karya ilmiah, atau pengabdian masyarakat.

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.

- 9) Kerjasama tim, guru yang mampu bekerja sama dengan rekan sejawat, staf sekolah, dan kepala sekolah untuk mencapai tujuan organisasi.³⁴

Kriteria ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan sekolah, serta harus diinformasikan secara transparan kepada seluruh guru agar mereka memahami standar dan ekspektasi yang diharapkan.

e. Macam-macam bentuk *reward*

Penghargaan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan bidang atau ruang lingkup yang diberikan yang relevan. Berikut adalah beberapa jenis penghargaan yang dapat diberikan:

- 1) Penghargaan Ekstrinsik (*ekstrinsik reward*) adalah jenis penghargaan yang berasal dari faktor eksternal. Penghargaan ini biasanya dipengaruhi oleh lingkungan, hubungan dengan rekan kerja, dan faktor eksternal lainnya.

a) Penghargaan *Financial*

Salah satu bentuk penghargaan ekstrinsik yang paling umum dilakukan dengan beberapa bentuk yaitu:

1. Gaji atau upah

Upah merupakan salah satu bentuk *reward* yang diberikan oleh sekolah dalam bentuk uang sebagai kompensasi atas pelayanan kerja, yang biasanya pelaksanaannya per jam, per hari, atau per setengah hari. Sementara itu, gaji adalah

³⁴ M. Ngilim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 183.

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.

uang yang dibayarkan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

2. Tunjangan Pegawai

Tunjangan pegawai yang dimaksud meliputi dana pensiun, fasilitas perawatan di rumah sakit, dan tunjangan liburan.

3. Bonus dan Insentif

Insentif dapat diartikan sebagai pembayaran yang terkait dengan kinerja dan bagi hasil (*gain sharing*), yaitu pembagian keuntungan bagi pegawai yang diperoleh dari peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Secara sederhana, insentif juga dapat diwujudkan sebagai penghargaan dalam bentuk materi atau uang yang diberikan oleh sekolah kepada pegawai dengan harapan agar insentif tersebut mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal dan meningkatkan motivasi agar dapat berprestasi dalam mewujudkan perusahaan atau sekolah yang lebih baik.

b) Penghargaan *Non Financial*

1. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal, yang juga dikenal sebagai penghargaan antarpribadi, mengacu pada penghargaan yang melibatkan hubungan antarindividu. Atasan atau kepala sekolah memiliki wewenang untuk memberikan penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ini, seperti memberikan status atau pengakuan kepada pegawai.

2. Promosi

Promosi merupakan salah satu cara untuk mengakui prestasi tinggi yang dicapai oleh seorang pegawai. Promosi dapat diartikan sebagai kenaikan jabatan, yaitu pemberian tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Adapun asas-asas yang mendasari promosi jabatan antara lain adalah:

- a. Asas Kepercayaan
- b. Asas Keadilan
- c. Asas Formasi

Adapun pedoman yang dapat dijadikan dasar untuk mempromosikan pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalaman
- b. Kecakapan
- c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan
- d. Lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.

- 2) Penghargaan Intrinsik (*intrinsik reward*) adalah penghargaan yang bersumber dari dalam diri individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penghargaan intrinsik memiliki keterkaitan yang kuat dengan karakter serta integritas setiap pegawai. Penghargaan semacam ini muncul ketika seorang pegawai sejak awal telah berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memandang perusahaan atau sekolah yang ia kelola sebagai bagian dari dirinya sendiri.

Berikut beberapa jenis penghargaan intrinsik yang biasanya terdapat dalam perusahaan atau sekolah:

a) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek yang merupakan aspek yang sangat penting bagi banyak individu.

b) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian adalah penghargaan yang berasal dari dalam diri, yang diperoleh ketika seseorang berhasil mencapai tujuan yang menantang.

c) Otonomi (*autonomy*)

Beberapa orang menginginkan pekerjaan yang memungkinkan mereka mengambil keputusan sendiri dan bekerja dengan kebebasan tanpa pengawasan yang ketat.

3. *Punishment* (Hukuman)

a. Pengertian

Secara etimologi, *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman atau sanksi yang diberikan sebagai konsekuensi atas

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.

perilaku yang tidak sesuai dengan aturan atau harapan. Secara terminologi, hukuman adalah tindakan korektif yang diberikan untuk mengurangi atau menghentikan perilaku yang tidak diinginkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, hukuman diterapkan sebagai langkah korektif terhadap tindakan atau perilaku yang tidak memenuhi standar profesionalisme, seperti ketidakhadiran tanpa alasan, pelanggaran kode etik, atau kinerja yang tidak optimal. Menurut Mulyasa, hukuman dapat digunakan dalam dunia pendidikan sebagai upaya untuk mendisiplinkan pendidik agar mereka tetap fokus pada tanggung jawabnya, selama diberikan secara proporsional dan mendidik.

Penerapan hukuman yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai bentuk sanksi, tetapi juga harus memiliki tujuan edukatif, sehingga guru dapat memahami kesalahan mereka dan termotivasi untuk memperbaiki kinerja. Hal ini juga didukung oleh pendapat Handoko, yang menyatakan bahwa hukuman harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan, objektivitas, dan memberikan kesempatan untuk perbaikan.

Hukuman dilakukan untuk memperbaiki perilaku atau pencapaian yang belum memuaskan. Tujuannya adalah agar individu menyadari kesalahan yang telah dilakukan dan dapat mempertimbangkan tindakan lebih baik yang akan diambil di masa mendatang.

Dalam memberikan hukuman, diperlukan kebijaksanaan untuk memilih jenis hukuman yang efektif dan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Hukuman juga harus memiliki konsekuensi 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.

bertujuan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan serupa di masa depan.

b. Tujuan pemberian *punishment*

Adapun beberapa tujuan dari pemberian *punishment* (hukuman) terhadap guru diantaranya yaitu:

1) Mendisiplinkan Guru

Punishment bertujuan untuk menanamkan disiplin di kalangan guru agar mereka mematuhi aturan dan standar profesional yang telah ditetapkan. Disiplin yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif.

2) Meningkatkan Kesadaran Akan Tanggung Jawab

Hukuman diberikan untuk menyadarkan guru terhadap kesalahan yang telah dilakukan, sehingga mereka dapat lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Memotivasi Peningkatan Kinerja

Dengan adanya hukuman yang proporsional, guru diharapkan lebih termotivasi untuk memperbaiki kinerja dan menghindari kesalahan serupa di masa depan.

4) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Adil

Pemberian hukuman membantu menjaga keadilan di lingkungan kerja, di mana setiap pelanggaran ditangani sesuai dengan tingkat kesalahannya, sehingga menciptakan rasa keadilan di antara guru dan staf lainnya.

5) Mengurangi Pelanggaran

Salah satu tujuan utama hukuman adalah mengurangi atau bahkan menghilangkan perilaku atau tindakan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai dan visi misi sekolah.³⁵

Jadi pemberian *punishment* (hukuman) dalam konteks kinerja guru ini memiliki tujuan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Hukuman bertujuan untuk mendisiplinkan guru, meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab, serta memotivasi perbaikan kinerja agar tercapai hasil yang optimal dalam tugas mengajar. Selain itu, hukuman berfungsi menjaga keadilan di lingkungan kerja dengan menerapkan aturan yang konsisten dan mencegah pelanggaran serupa di masa depan.

Melalui penerapan hukuman yang bijaksana dan proporsional, sekolah dapat membangun budaya kerja yang positif, di mana guru mengambil tanggung jawabnya sekaligus termotivasi untuk berkontribusi lebih baik dalam mencapai visi dan misi pendidikan. Hal ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan profesional.

c. Prinsip *Punishment*

Punishment atau hukuman yang diberikan kepada guru bukan bertujuan untuk menyakiti atau sebagai bentuk balas dendam. Sebaliknya,

³⁵ Hidayati, L. (2023). "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Guru."

Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 5, No.1, hlm 11-20.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

punishment dimaksudkan sebagai sarana pembelajaran yang berfungsi memberikan motivasi, agar guru dapat menghindari berbagai tindakan yang berpotensi mendatangkan hukuman di masa mendatang.

Maka dari itu dalam menerapkan hukuman haruslah berpegang pada prinsip-prinsip tertentu, diantaranya yaitu:

- 1) Hukuman harus disesuaikan dengan jenis kesalahan yang dilakukan, sehingga dapat membantu mengubah kebiasaan guru menjadi lebih disiplin dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- 2) Tingkat pelanggaran yang dilakukan memengaruhi jenis *punishment* yang diberikan kepada guru.
- 3) Hukuman yang diberikan harus konsisten, agar guru memahami bahwa setiap pelanggaran terhadap aturan akan selalu diikuti dengan konsekuensi yang tidak dapat dihindari.
- 4) Pemberian hukuman harus berdampak positif dan mampu meningkatkan kedisiplinan guru.³⁶

Berdasarkan prinsip-prinsip *punishment* (hukuman) di atas perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa penerapan hukuman memiliki daya pengaruh yang efektif dalam mendukung pencapaian kinerja guru.

d. Kriteria *Punishment*

Pemberian *punishment* harus mengikuti kriteria tertentu, yang berarti tidak semua kesalahan harus dikenakan hukuman. Beberapa kesalahan dapat diselesaikan dengan cara memberi teguran secara lisan.

³⁶ Abu Ahmad & Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 221.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kriteria hukuman yang harus dipenuhi dalam pemberian hukuman yaitu antara lain:

- 1) *Punishment* atau hukuman harus bersifat memperbaiki.
- 2) *Punishment* atau hukuman tidak boleh bersifat ancaman atau pembalasan. Hukuman seperti ini dapat merusak hubungan baik antara kepala sekolah dan guru.
- 3) Kepala sekolah harus bersikap adil dalam memberikan hukuman, tanpa membedakan status guru.
- 4) Pemberian *punishment* dapat membangkitkan semangat guru dalam bekerja atau meningkatkan kinerjanya.
- 5) Jangan memberikan hukuman ketika sedang marah, karena hal ini bisa menyebabkan hukuman yang tidak adil atau terlalu berat.
- 6) Setiap hukuman harus diberikan dengan kesadaran penuh dan setelah mempertimbangkan dengan matang.³⁷

Kriteria-kriteria tersebut harus menjadi pertimbangan dalam penerapan *punishment* bagi guru yang melakukan kesalahan. Kriteria ini menjamin bahwa hukuman yang diberikan bukan untuk menyakiti, melainkan untuk memperbaiki perilaku, memberi motivasi, dan mencegah terulangnya kesalahan atau pelanggaran.

³⁷ Daheri, M., dkk. (2023). "Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa." *Jurnal Pendidikan Islam* , Vol. 5, No.2, hlm. 45-60.

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

Punishment memiliki beberapa jenis yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa jenis hukuman yang dapat dijadikan contoh sebagai *reinforcement* (penguatan), antara lain yaitu:

- 1) Hukuman *preventif*, yaitu hukuman yang diberikan dengan tujuan agar tidak terjadi kembali pelanggaran di masa mendatang.
- 2) Hukuman *respresif*, yaitu hukuman yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran atau kesalahan yang telah dilakukan.

Adapun Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni mengemukakan bahwa *punishment* (hukuman) dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:

- 1) *Time Out*

Time out adalah metode hukuman di mana individu tidak diizinkan mengakses atau menikmati sesuatu yang mereka sukai untuk jangka waktu tertentu. Dalam konteks pendidikan atau kerja, *time out* bisa berarti guru atau pegawai tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang menyenangkan atau mendapat fasilitas tertentu selama waktu yang ditentukan. Tujuannya adalah memberikan jeda agar mereka memikirkan perilaku mereka dan memotivasi mereka untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Contohnya yaitu seperti seorang guru yang datang terlambat secara konsisten mungkin tidak diberikan kesempatan untuk menghadiri pelatihan khusus untuk sementara waktu.

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

Response cost adalah bentuk hukuman yang melibatkan pengurangan atau penghapusan penguatan positif yang sebelumnya diberikan. Hukuman ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa perilaku yang tidak diinginkan membawa konsekuensi negatif berupa kehilangan sesuatu yang bernilai. Contohnya seperti seorang guru yang tidak memenuhi kewajiban administratifnya tepat waktu mungkin kehilangan poin tambahan untuk evaluasi kinerja tahunan.³⁸

Kedua bentuk hukuman ini dirancang bukan untuk menghukum secara menyakitkan, tetapi sebagai mekanisme pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu ke arah yang lebih baik dengan mengurangi perilaku yang tidak diinginkan melalui konsekuensi logis.

Kemudian jenis-jenis *punishment* (hukuman) terbagi menjadi tiga bentuk, yaitu sebagai berikut:

- 1) Hukuman Ringan
 - a) Memberikan teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b) Menyampaikan teguran secara tertulis.
 - c) Menyajikan pernyataan ketidakpuasan terhadap kinerja tanpa dicatat secara formal (secara tidak tertulis).
- 2) Hukuman Sedang
 - a) Penundaan kenaikan gaji.

³⁸ Baharuddin, & Esa Nur Wahyuni. *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media), 2015, hlm. 102.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b) Penurunan jumlah gaji yang diterima.
 - c) Penundaan promosi atau kenaikan pangkat.
- 3) Hukuman Berat
 - a) Menurunkan pangkat atau membatalkan promosi.
 - b) Menghapuskan jabatan yang dipegang.
 - c) Memberhentikan dari pekerjaan.
 - d) Melakukan pemutusan hubungan kerja secara formal.³⁹

Prinsip utama dalam memberikan hukuman adalah untuk memberikan efek pembelajaran, bukan balas dendam. Hukuman yang diberikan harus proporsional, adil, dan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, sehingga dapat berfungsi sebagai sarana untuk memperbaiki perilaku dan mencegah terulangnya pelanggaran serupa.

Dengan menerapkan hukuman secara bijaksana, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif, serta membantu individu memahami tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan bersama.

4) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Guru

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan. MSDM berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan

³⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan organisasi.⁴⁰ Dalam konteks sekolah, MSDM bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah bagaimana organisasi, dalam hal ini sekolah, memotivasi dan meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal akan berdampak pada kualitas pengajaran dan prestasi siswa. Oleh karena itu, berbagai strategi diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya melalui sistem *reward* dan *punishment*.

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik dalam kegiatan mengajar maupun tugas administratif lainnya. Menurut Rivai, kinerja adalah hasil atau pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar dan kriteria tertentu.⁴¹ Dalam dunia pendidikan, kinerja guru dapat diukur dari kedisiplinan, kehadiran, profesionalisme, serta hasil belajar siswa yang mereka ajar.

Berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru, termasuk motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Dalam konteks ini, penerapan *reward* dan *punishment* menjadi salah satu faktor yang dapat

⁴⁰ Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 23.

⁴¹ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hlm. 112.

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. *Reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, sedangkan *punishment* diberikan sebagai bentuk sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan, dengan tujuan memberikan efek jera dan perbaikan.

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dan pencapaiannya. Bentuk *reward* dapat berupa pujian, insentif finansial, penghargaan formal, hingga kesempatan untuk mendapatkan promosi atau pelatihan lebih lanjut. Menurut Robbins dan Judge, pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperbaiki kinerja seseorang dalam organisasi.⁴² Dalam konteks pendidikan, *reward* yang diberikan dengan tepat dapat mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu, *punishment* adalah tindakan yang diberikan kepada individu yang melanggar aturan atau tidak memenuhi standar kerja yang telah ditentukan. Bentuk *punishment* dapat berupa teguran, sanksi administratif, atau pengurangan hak-hak tertentu. Menurut Skinner dalam teorinya tentang behaviorisme, *punishment* memiliki efek korektif yang dapat mengubah perilaku seseorang agar lebih sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.⁴³ Dalam dunia pendidikan, penerapan *punishment* yang adil dapat membantu menciptakan disiplin dan meningkatkan kepatuhan guru terhadap kebijakan sekolah.

⁴² Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, 2020, Vol. 18, No. 2, hlm. 145-160.

⁴³ Skinner, B.F., *Science and Human Behavior*, (New York: Macmillan, 1953), hlm. 75-

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Gurunto, dan Sukamto menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* yang proporsional berdampak positif terhadap motivasi dan kedisiplinan guru dalam bekerja.⁴⁴ Guru yang mendapatkan penghargaan cenderung mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka, sementara guru yang dikenai sanksi akan lebih berhati-hati dalam bertindak agar tidak mengulang kesalahan yang sama.

Manik juga mengemukakan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan etos kerja guru.⁴⁵ Dengan adanya penghargaan yang sesuai, guru akan merasa dihargai dan terdorong untuk lebih berprestasi. Sebaliknya, penerapan hukuman yang tidak berlebihan akan memberikan efek jera tanpa menimbulkan ketidaknyamanan yang berlebihan bagi guru.

Namun, penting untuk diingat bahwa penerapan *reward* dan *punishment* harus dilakukan secara adil dan proporsional. *Reward* yang diberikan secara berlebihan tanpa mempertimbangkan kualitas kinerja dapat menyebabkan rasa ketidakadilan di antara guru. Sebaliknya, *punishment* yang terlalu keras atau tidak konsisten dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah dan pemangku kebijakan harus mampu menyeimbangkan antara penghargaan dan sanksi agar dapat menciptakan sistem yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

⁴⁴ Anggraini, S., Gurunto, J., & Sukamto, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Guru," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2019, Vol. 8, No. 3, hlm. 78-89.

⁴⁵ Manik, E., "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Etos Kerja Guru," *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 2019, Vol. 7, No. 1, hlm. 112-125.

Dengan demikian, penerapan *reward* dan *punishment* yang efektif memerlukan strategi yang jelas serta pelaksanaan yang konsisten. Kepala sekolah dan pihak manajemen harus memastikan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan benar-benar mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik. Jika diterapkan dengan tepat, *reward* dan *punishment* dapat menjadi alat yang ampuh untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran di sekolah.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah deskripsi tentang penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang diteliti. Dengan demikian, penelitian yang digunakan sebagai perbandingan untuk menghindari manipulasi atau duplikasi karya penelitian ilmiah, dan untuk menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti belum pernah diteliti oleh orang lain.

Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber berikut ini akan diuraikan penelitian terkait yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk menghindari manipulasi dan duplikasi, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Devi Widi Astuti pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas VIII Mata Pelajaran Fiqih MTs Negeri 2 Lampung Timur.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan pengolahan datanya menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan rumus Korelas PPM (*Person Product Moment*). Kesimpulan dari penelitian Sinta Devi Widi Astuti

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

adalah ada pengaruh pemberian *reward* terhadap hasil belajar peserta didik kelas VIII mata pelajaran Fiqh MTs Negeri 2 Lampung Timur. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis menggunakan rumus Korelas PPM (*Person Product Moment*) diperoleh harga r_{xy} 0,426 lebih besar dari rtabel 0,176 sehingga dalam penelitian ini hipotesis alternatif (H_a) diterima.⁴⁶

Perbedaan penelitian relevan yang pertama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu: tempat penelitian, dan juga variabel penelitiannya. Apabila dalam penelitian Sinta Devi Widi Astuti bebasnya hanya *reward*, sedangkan pada peneliti variabel bebasnya ada dua yaitu *reward* dan *punishment*. Kemudian untuk variabel terikatnya yaitu hasil belajar peserta didik, sedangkan pada peneliti variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Adapun persamaannya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif

2. Penelitian relevan selanjutnya yang dilakukan oleh Feri Nasrudin pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VI SD Negeri Di Sekolah Binaan 02 Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. ”Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dan berbentuk penelitian survei deskriptif. Kesimpulan dari penelitian Feri Nasrudin adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian *reward* terhadap motivasi belajar siswa. Besar kecilnya maupun naik turunnya motivasi belajar dapat diprediksi dengan nilai

⁴⁶ Sinta Devi Widi Astuti, “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas VIII Mata Pelajaran Fiqh MTs Negeri 2 Lampung Timur”, dipresentasikan dalam ujian skripsi, 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dari skor pemberian reward dan punishment dengan persamaan regresi $Y = 111,381 + 0,794X$. Besarnya pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi belajar siswa sebesar 40% yang diperoleh melalui analisis koefisien determinasi. Sedangkan 60% yang mempengaruhi motivasi belajar siswa berasal dari faktor lain.⁴⁷

Perbedaan penelitian relevan yang ke dua dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu: tempat penelitian, dan variabel terikatnya. Apabila dalam penelitian Feri Nasrudin variabel terikatnya menggunakan motivasi belajar siswa, sedangkan pada peneliti yaitu kinerja guru. Adapun persamaan antara penelitian Feri Nasrudin dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu pada variabel bebasnya sama-masa *reward* dan *punishment*, serta metode penelitiannya sama-sama kuantitatif

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah suatu konsep yang digunakan untuk memperjelas kerangka teoritis dalam sebuah penelitian. Dalam penentuannya dilakukan dengan menentukan indikator-indikator sehingga konsep-konsep yang masih abstrak dapat diukur dengan baik.

⁴⁷ Feri Nasrudin, "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VI SD Negeri Di Sekolah Binaan 02 Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes", dalam seminar skripsi, diunduh pada 15 Oktober 2017.

1 Variabel Penelitian

a. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil dari tugas-tugas yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan fungsi pendidikan. Dalam penelitian ini, kinerja guru diukur berdasarkan indikator seperti kemampuan mengajar, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan dalam merencanakan pembelajaran, serta hasil evaluasi belajar siswa yang dipengaruhi oleh upaya pengajaran guru. Adapun indikator kinerja guru adalah:

- 1) Aspek Pedagogik
- 2) Aspek Kurikulum
- 3) Aspek Profesional
- 4) Aspek dan Pengembangan
- 5) Kepribadian dan Etika
- 6) Relasi Sosial
- 7) Profesionalisme Sikap
- 8) TIK dan Inovasi

b. *Reward*

Reward dalam penelitian ini merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai imbalan atas prestasi kerja yang baik. *Reward* dapat berupa penghargaan finansial (gaji, bonus, insentif), penghargaan non-finansial (sertifikat, pengakuan publik), serta peningkatan karier (promosi atau kesempatan pelatihan). Penilaian

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.

terhadap *reward* didasarkan pada apakah penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Adapun indikator *reward*, yaitu:

- 1) Kesesuaian dan Kejelasan *Reward*
 - 2) Tujuan Pemberian *Reward*
 - 3) Keadilan dalam *Reward*
 - 4) Bentuk *Reward*
 - 5) Efek *Reward* terhadap Guru
 - 6) *Reward* sebagai Pengakuan Diri
 - 7) Loyalitas dan Dedikasi
 - 8) Pendekatan Personal
 - 9) Tingkatan *Reward*
- c. *Punishment*

Punishment merujuk pada tindakan atau sanksi yang diberikan kepada guru sebagai akibat dari ketidaksesuaian perilaku atau hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Bentuk *punishment* ini dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, penurunan jabatan, atau pengurangan tunjangan. Penilaian terhadap *punishment* didasarkan pada apakah hukuman tersebut efektif dalam memperbaiki perilaku atau meningkatkan kinerja guru. Adapun indikator dari *punishment*, yaitu:

- 1) Kesesuaian dan Proporsionalitas
- 2) Tujuan Pemberian *Punishment*
- 3) Keadilan dan Kesetaraan
- 4) Konsistensi dan Prosedur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

- 5) Loyalitas dan Dedikasi
- 6) Efek Psikologis dan Sosial
- 7) Bentuk Hukuman (*Punishment*)
- 8) Pencegahan Ulang

2. Hubungan Antar Variabel

a. *Reward* dan Kinerja Guru

Reward yang diberikan oleh pihak sekolah atau institusi dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya penghargaan, guru merasa dihargai dan ini berpotensi meningkatkan motivasi serta prestasi kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

b. *Punishment* dan Kinerja Guru

Punishment dapat berfungsi sebagai alat untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan standar. Hukuman yang diterapkan dengan adil dapat memberikan efek jera dan mendorong guru untuk memperbaiki kinerjanya agar terhindar dari hukuman lebih lanjut. Meskipun demikian, pemberian hukuman yang berlebihan atau tidak adil dapat berakibat negatif terhadap semangat dan motivasi kerja guru.

D. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

1. Asumsi

- a. Semakin baik pemberian *reward* dan *punishment* maka semakin tinggi kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Semakin tidak baik pemberian *reward* dan *punishment* maka semakin rendah kinerja guru.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi hipotesis alternatif

(Ha) dan hipotesis nol (Ho), yaitu sebagai berikut:

- a. Ho = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* (X1) terhadap kinerja guru (Y).
Ha = terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* (X1) terhadap kinerja guru (Y).
- b. Ho = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* (X2) terhadap kinerja guru (Y).
Ha = terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* (X2) terhadap kinerja guru (Y).
- c. Ho = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja guru.
Ha = terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja guru.



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

Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang diajukan yakni pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis analisis yang lebih menitikberatkan pada data numerik (angka) yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (metode pengukuran).

Penelitian kuantitatif adalah metode yang menggunakan data numerik untuk menganalisis hubungan antara variabel secara objektif melalui prosedur statistik. Dalam penelitian ini, variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y) untuk menghasilkan temuan yang akurat dan terukur. Metode ini bermanfaat karena memberikan hasil yang objektif, mengukur hubungan antar variabel, memecahkan masalah berbasis data, dan mendukung pengambilan keputusan yang ilmiah. Dengan hasil yang dapat digeneralisasi, penelitian ini menjadi dasar yang kuat bagi pengelola pendidikan untuk merancang kebijakan *reward* dan *punishment* yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian kuantitatif dimulai dengan pembentukan



teori, hipotesis, desain penelitian, pemilihan subjek, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan penyusunan kesimpulan.⁴⁸

Jenis penelitian ini menggunakan studi korelasional yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan pengaruh yang disebabkan oleh variabel X1 dan X2 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen). Pendekatan korelasional juga merupakan jenis penelitian deskriptif di mana peneliti tidak hanya menjelaskan variabel-variabel tersebut, tetapi juga menguji hubungan antara variabel-variabel independen (X1 dan X2) secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (Y). Adapun variabel X1 dalam penelitian ini adalah *reward*, variabel X2 adalah *punishment*, sedangkan kinerja guru adalah variabel Y.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang peneliti ambil yaitu bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar, desa Tanjung Rambutan. Beberapa pertimbangan telah diambil dalam memilih lokasi ini, yaitu semua hal yang diteliti ada di lokasi ini. Penelitian akan dilaksanakan setelah terlaksananya seminar proposal.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar.

⁴⁸ Karimuddin Abdullah dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021), hlm. 3.

5. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas individu atau objek yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian. Ketika melakukan penelitian, penting untuk mempertimbangkan populasi karena sampel atau responden yang dipilih harus mewakili karakteristik dari variabel penelitian yang sedang diteliti.⁴⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar yaitu yang berjumlah 32 orang guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah individu atau objek dari populasi yang akan diteliti, yang dipilih secara representatif untuk mewakili keseluruhan populasi. Oleh karena itu, penting untuk memilih sampel yang benar-benar mewakili populasi yang diteliti.⁵⁰ Dalam penelitian ini, sampel yang diambil berjumlah 32 orang guru di MAN 2 Kampar.

Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total atau sensus. Menurut Sugiyono, penggunaan teknik sampling total atau sensus dilakukan ketika seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini diterapkan ketika jumlah populasi dalam penelitian tersebut kurang dari 100.⁵¹

⁴⁹ Ajat Rukaja, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), hlm. 22.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 81.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 155.



Sumber Data

Data adalah informasi yang belum diolah dan belum memiliki makna secara langsung, seperti gambar, kondisi, kata, suara, huruf, angka, dan simbol-simbol yang digunakan untuk memahami lingkungan, objek, acara, atau konsep tertentu. Berdasarkan sumbernya, data bagian menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang berasal dari sumber asli atau langsung, yang dapat diperoleh melalui observasi, wawancara, pengisian kuesioner, atau eksperimen. Jenis data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau file-file yang sudah jadi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan metode checklist yang akan diisi oleh para subjek penelitian, yaitu guru di MAN 2 Kampar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah tersedia sebelumnya, sehingga kita hanya perlu mencarinya dan mengumpulkannya, sedangkan data primer adalah informasi yang hanya dapat diperoleh langsung dari sumber asli atau pertama. Data sekunder lebih mudah dan cepat diakses karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan, organisasi perdagangan, lembaga statistik, atau kantor pemerintahan. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data dari berbagai sumber yang telah ada, seperti buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya.

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

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket, yang juga dikenal sebagai kuesioner atau daftar pertanyaan, adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian atau pengiriman serangkaian pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dengan kata lain, kuesioner merupakan alat untuk memperoleh informasi atau data tertulis dari sumber data atau responden melalui serangkaian pertanyaan.⁵²

Peneliti dapat menggunakan angket untuk mengumpulkan terkait nilai, persepsi, kepercayaan, pemikiran, kepribadian, dan perilaku responden. Penggunaan angket sebagai metode pengumpulan data menjadi efektif apabila peneliti memiliki pemahaman yang jelas mengenai variabel yang akan diukur serta mengetahui apa yang diharapkan dari jawaban responden.⁵³

Dalam pelaksanaannya, angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Tujuan utama dari penggunaan angket adalah untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan dalam analisis data atau penelitian.

Skala Likert 5 poin merupakan alat ukur dalam survei yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Skala ini terdiri dari lima pilihan jawaban yang

⁵² Dwi Astarani Aslindar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2012), hlm. 75.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 193.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

mencerminkan tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Teknik angket ini digunakan penulis untuk mengumpulkan data tentang sejauh mana pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru. Dalam hal ini, penulis memberikan kepada guru beberapa alternatif jawaban pada kolom yang disediakan. Teknik angket ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai Pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru.

Tabel III.1

Skor Jawaban Alternatif Pada Angket

Alternatif	Bobot (+)	Bobot (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengumpulkan semua data pendukung yang diperlukan oleh penulis, termasuk dokumen mengenai Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dengan validitas tinggi dianggap valid, sementara instrumen dengan validitas

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

rendah dianggap kurang tepat. Sebuah instrumen dikatakan valid jika dapat secara akurat mengukur apa yang dimaksud dan mampu mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti dengan tepat. Tingginya tingkat validitas instrumen menunjukkan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan deskripsi validitas yang diharapkan. Semakin mendekati nilai koefisien validitas +1,00, semakin efektif instrumen tersebut.⁵⁴

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 32 responden dari sampel penelitian mencakup 26 pernyataan angket mengenai *Reward* (Variabel X1), 27 pernyataan mengenai *Punishment* (Variabel X2) dan 20 pernyataan angket mengenai Kinerja Guru (Variabel Y). Untuk perhitungan uji validitas ini, peneliti menggunakan SPSS Versi 26.0. Berikut adalah hasil penyajian uji validitas angket untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah di MAN 2 Kampar:

Tabel III.2

Uji Validitas Angket Variabel X1 (*Reward*)

No Item	r Hitung	r Tabel	Kepuasan	Keterangan
1	0,781	0,349	Valid	Digunakan
2	0,726	0,349	Valid	Digunakan
3	0,605	0,349	Valid	Digunakan
4	0,648	0,349	Valid	Digunakan
5	0,690	0,349	Valid	Digunakan
6	0,704	0,349	Valid	Digunakan
7	0,409	0,349	Valid	Digunakan

⁵⁴ Febrianawati Yusup, 'Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif, *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.1 (2018), hlm. 17–23.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

8	0,655	0,349	Valid	Digunakan
9	0,590	0,349	Valid	Digunakan
10	0,544	0,349	Valid	Digunakan
11	0,538	0,349	Valid	Digunakan
12	0,734	0,349	Valid	Digunakan
13	0,572	0,349	Valid	Digunakan
14	0,545	0,349	Valid	Digunakan
15	0,675	0,349	Valid	Digunakan
16	0,708	0,349	Valid	Digunakan
17	0,672	0,349	Valid	Digunakan
18	0,724	0,349	Valid	Digunakan
19	0,661	0,349	Valid	Digunakan
20	0,739	0,349	Valid	Digunakan
21	0,633	0,349	Valid	Digunakan
22	0,781	0,349	Valid	Digunakan
23	0,726	0,349	Valid	Digunakan
24	0,605	0,349	Valid	Digunakan
25	0,648	0,349	Valid	Digunakan
26	0,534	0,349	Valid	Digunakan

Sumber: Hasil olahan data uji validitas angket variabel reward

Berdasarkan tabel III. 2 variabel X1 menunjukkan bahwa dari 26 pernyataan yang diuji validitasnya pada 32 responden, dengan nilai $r^{Tabel} = 0,349$, semua pernyataan terbukti valid. Artinya, 26 pernyataan memiliki nilai r^{Hitung} yang lebih besar dari r^{Tabel} . Jika $r^{Hitung} > r^{Tabel}$, maka data dianggap valid. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

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

Tabel III.3

Uji Validitas Angket Variabel X2 (*Punishment*)

No Item	r Hitung	r Tabel	Kepuasan	Keterangan
1	0,655	0,349	Valid	Digunakan
2	0,807	0,349	Valid	Digunakan
3	0,624	0,349	Valid	Digunakan
4	0,884	0,349	Valid	Digunakan
5	0,667	0,349	Valid	Digunakan
6	0,902	0,349	Valid	Digunakan
7	0,910	0,349	Valid	Digunakan
8	0,460	0,349	Valid	Digunakan
9	0,520	0,349	Valid	Digunakan
10	0,418	0,349	Valid	Digunakan
11	0,807	0,349	Valid	Digunakan
12	0,697	0,349	Valid	Digunakan
13	0,667	0,349	Valid	Digunakan
14	0,902	0,349	Valid	Digunakan
15	0,610	0,349	Valid	Digunakan
16	0,468	0,349	Valid	Digunakan
17	0,701	0,349	Valid	Digunakan
18	0,657	0,349	Valid	Digunakan
19	0,575	0,349	Valid	Digunakan
20	0,587	0,349	Valid	Digunakan
21	0,842	0,349	Valid	Digunakan
22	0,759	0,349	Valid	Digunakan
23	0,460	0,349	Valid	Digunakan
24	0,691	0,349	Valid	Digunakan
25	0,748	0,349	Valid	Digunakan
26	0,683	0,349	Valid	Digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

27	0,398	0,349	Valid	Digunakan
----	-------	-------	-------	-----------

Sumber: Hasil olahan data uji validitas angket variabel punishment

Berdasarkan tabel III. 2 variabel X2 menunjukkan bahwa dari 27 pernyataan yang diuji validitasnya pada 32 responden, dengan nilai $r^{Tabel} = 0,349$, semua pernyataan terbukti valid. Artinya, 27 pernyataan memiliki nilai r^{Hitung} yang lebih besar dari r^{Tabel} . Jika $r^{Hitung} > r^{Tabel}$, maka data dianggap valid. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III.4

Uji Validitas Angket Variabel Y (Kinerja Guru)

No Item	r Hitung	r Tabel	Kepuasan	Keterangan
1	0,600	0,349	Valid	Digunakan
2	0,650	0,349	Valid	Digunakan
3	0,550	0,349	Valid	Digunakan
4	0,422	0,349	Valid	Digunakan
5	0,653	0,349	Valid	Digunakan
6	0,559	0,349	Valid	Digunakan
7	0,827	0,349	Valid	Digunakan
8	0,604	0,349	Valid	Digunakan
9	0,810	0,349	Valid	Digunakan
10	0,884	0,349	Valid	Digunakan
11	0,720	0,349	Valid	Digunakan
12	0,658	0,349	Valid	Digunakan
13	0,774	0,349	Valid	Digunakan
14	0,550	0,349	Valid	Digunakan
15	0,732	0,349	Valid	Digunakan

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

16	0,802	0,349	Valid	Digunakan
17	0,822	0,349	Valid	Digunakan
18	0,884	0,349	Valid	Digunakan
19	0,884	0,349	Valid	Digunakan
20	0,884	0,349	Valid	Digunakan

Sumber: Hasil olahan data uji validitas variabel kinerja guru

Berdasarkan tabel III. 2 variabel Y menunjukkan bahwa dari 20 pernyataan yang diuji validitasnya pada 32 responden, dengan nilai $r^{Tabel} = 0,349$, semua pernyataan terbukti valid. Artinya, 20 pernyataan memiliki nilai r^{Hitung} yang lebih besar dari r^{Tabel} . Jika $r^{Hitung} > r^{Tabel}$, maka data dianggap valid. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada kestabilan dan konsistensi alat ukur dari satu waktu ke waktu yang lain. Dalam istilah lain, reliabilitas mencerminkan kemampuan suatu alat ukur untuk menghasilkan hasil yang serupa atau konsisten ketika digunakan pada berbagai waktu. Fokusnya adalah pada keandalan alat ukur dalam memberikan data yang dapat diandalkan dan mempertahankan kesamaannya saat diuji cobakan pada waktu yang berbeda. Oleh karena itu, reliabilitas menjadi penanda penting dalam menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dalam mengukur konsep atau variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian pendidikan, nilai signifikan yang digunakan yaitu 0,01 atau 0,05.

Adapun untuk menguji tingkat reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Perhitungan reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel III.5

Uji Reliabilitas Angket Variabel X1 (*Reward*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	26

Sumber: Hasil olahan data uji reliabilitas angket reward

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas yang ditampilkan, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Reward* mencapai 0,942. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan terkait *Reward* dinilai memiliki kategori "Sangat Baik".

Tabel III.6

Uji Reliabilitas Angket Variabel X2 (*Punishment*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	27

Sumber: Hasil olahan data uji reliabilitas angket punishment

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas yang ditampilkan, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Punishment* mencapai 0,954. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan terkait *Punishment* dinilai memiliki kategori "Sangat Baik".

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

Tabel III.7

Uji Reliabilitas Angket Variabel Y (Kinerja Guru)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	20

Sumber: Hasil olahan data uji reliabilitas angket kinerja guru

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas yang ditampilkan, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Guru mencapai 0,954. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan terkait Kinerja Guru dinilai memiliki kategori "Sangat Baik".

H. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data secara kuantitatif, data kuantitatif dapat diolah melalui dua teknik utama, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan rumus-rumus statistik khusus. Setelah data terkumpul, langkah awal adalah mencari persentase respons untuk setiap pernyataan pada setiap variabel. Proses ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan persentase yang telah ditentukan oleh Bungin yaitu:

$$p = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:

P : Angka Persentase

F : Frekuensi Jawaban Responden

N : Jumlah Frekuensi/individu

Data yang sudah dipersentasekan kemudian direkapitulasi dan diberi kriteria sebagai berikut:

Tabel III.8

Rekapitulasi dan Kategori Data

NO	Presentase	Kategori
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup Baik
4	21% - 40%	Kurang Baik
5	0% - 20%	Tidak Baik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi data pada suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam analisis statistik parametrik, diasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Maka, penggunaan uji normalitas penting untuk memverifikasi asumsi ini sebelum melakukan analisis statistik parametrik.⁵⁵ Penelitian ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang akan digunakan untuk menguji apakah variabel dari distribusi yang sama.

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah distribusi data pada setiap variabel bersifat normal atau tidak, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

⁵⁵ Purbayu Budi Santoso and Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), hlm. 231.

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 milik UIN Suska Riau

- a. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel dalam analisis statistik yang lebih mendalam. Proses ini melibatkan pencarian persamaan antara variabel (X) dan variabel (Y), yang dapat diperiksa melalui garis regresi atau grafik. Selanjutnya, koefisien serta linieritas garis regresi diuji untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang akan diuji adalah:

- a. H_a : Distribusi yang diteliti tidak mengikuti bentuk yang linear
- b. H_o : Distribusi yang diteliti mengikuti bentuk yang linear

Jika probabilitas lebih besar dari 0,05, H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, H_o diterima dan H_a ditolak.

3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi (hubungan linear yang kuat) antar variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi linier berganda. Berikut ini adalah langkah-langkah uji multikolinearitas yaitu:

- a. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak gejala multikolinearitas
- b. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi di mana varians residual dalam suatu model regresi tidak konstan atau tidak sama. Ketika model regresi menunjukkan pola penyebaran residual yang tidak teratur di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, hal ini dapat mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot didasarkan pada pola penyebaran titik-titik.

Uji ini berasumsi bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model. Jika asumsi ini dilanggar, maka penaksir dalam regresi menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi (R^2) dapat meningkat secara tidak wajar.

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, dilakukan observasi terhadap pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik tersebut tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka heteroskedastisitas tidak terindikasi. Sebaliknya, jika terlihat pola yang sistematis, hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.⁵⁶ Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Apabila pada grafik Scatterplot SPSS terlihat adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang tersusun secara teratur (misalnya membentuk gelombang

⁵⁶ Haslinda dan Jamaluddin. M, “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, (Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II, No. 1, 2016), hlm. 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.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau pola menyebar lalu menyempit), maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

- b. Sebaliknya, jika titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear berganda

Regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Model regresi linier berganda yang digunakan dapat dinyatakan dengan persamaan umum berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- e : Variabel Pengganggu
 a : Konstanta
 X1 : Nilai Variabel Bebas *Reward* (X1)
 X2 : Nilai Variabel Bebas *Punishmet* (X2)
 Y : Nilai Variabel Terikat Kinerja Guru (Y)
 b1, b2 : Koefisien Regresi X1 X2

6. Uji Hipotesis

Penelitian ini akan menggunakan pengujian hipotesis berupa uji t dan uji f. Penelitian ini akan menggunakan uji t dan uji f untuk menguji hipotesis yang dimana uji t dan uji f sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas secara individu, serta menentukan variabel bebas mana yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel terikat (Y).

Rumusan Hipotesis:

1) Pengaruh *Reward* (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kampar.

H_a : Terdapat pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kampar.

2) Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kampar.

H_a : Terdapat pengaruh antara *Punishment* terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kampar.

Kriteria Pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima

b. Uji f (Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X1, X2) secara bersama-

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.

sama memengaruhi variabel terikat (Y). Pengolahan data untuk uji ini dilakukan menggunakan *SPSS for Windows*.

Rumusan Hipotesis:

Uji F : Pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

H_o : *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

H_a : *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Kriteria Pengujian:

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika F hitung (sig) $\geq \alpha$ 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Jika F hitung (sig) $< \alpha$ 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Reward* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis regresi linear parsial, pengaruh *reward* terhadap kinerja guru di MAN 2 Kampar ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,009, yang lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05, serta nilai $T_{hitung} = 2,811 > T_{tabel} = 2,045$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Pemberian *reward* seperti insentif finansial, pengakuan formal, dan promosi karier telah mendorong guru untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Nilai rata-rata angket *reward* adalah 88,71% (kategori *Sangat Baik*), yang mendukung kesimpulan bahwa sistem penghargaan di sekolah telah berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru.
2. *Punishment* Tidak Berpengaruh Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Guru. Hasil uji parsial terhadap variabel *punishment* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,598, yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Nilai $T_{hitung} = 0,533$ juga lebih kecil dari $T_{tabel} = 2,045$, sehingga secara statistik, *punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Meskipun *punishment* dimaksudkan sebagai alat koreksi, ketidakefektifan implementasi (seperti ketidaktegasan atau tidak konsisten) menjadi faktor lemahnya pengaruh *punishment* terhadap kinerja. Nilai rata-rata angket *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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

adalah 84,86% (kategori *Baik*), namun penerapannya masih belum maksimal dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru secara langsung.

3. *Reward and Punishment* Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil uji regresi simultan (uji F), *reward and punishment* bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} = 6,857$, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,32$, dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,321 menunjukkan bahwa 32,1% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi *reward and punishment*, sementara sisanya (67,9%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun *punishment* secara individu tidak signifikan, namun ketika digabungkan dengan *reward*, keduanya membentuk mekanisme manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar (Kepala Sekolah dan Manajemen Sekolah), disarankan agar sistem pemberian *reward* dapat terus ditingkatkan dan divariasikan, baik dari segi bentuk maupun kriteria penilaiannya. *Reward* yang diberikan sebaiknya tidak hanya berupa materi, tetapi juga dapat berbentuk penghargaan non-material seperti piagam, apresiasi publik, atau kesempatan mengikuti pelatihan profesional. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- penting untuk menjaga semangat kerja guru dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.
2. Perbaikan dalam Penerapan *Punishment*, meskipun *punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial dalam penelitian ini, pihak sekolah tetap perlu memperbaiki sistem sanksi dengan memperhatikan prinsip keadilan, konsistensi, dan edukatif. Hukuman hendaknya diterapkan bukan untuk menjatuhkan, tetapi sebagai alat koreksi yang mendidik dan memberikan efek jera. Kepala sekolah harus tegas namun bijak dalam menegakkan aturan, serta transparan dalam proses pemberian sanksi agar tidak menimbulkan rasa ketidakadilan di antara guru.
3. Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja yang Transparan dan Objektif, diperlukan sistem evaluasi kinerja guru yang berbasis indikator kinerja yang jelas, terukur, dan dapat diterima semua pihak. Hal ini penting agar *reward* dan *punishment* diberikan berdasarkan data dan prestasi objektif, bukan penilaian subjektif atau kedekatan personal. Transparansi ini akan meningkatkan kepercayaan guru terhadap sistem manajemen dan mendorong peningkatan profesionalisme.
4. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini hanya menjelaskan 32,1% pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti berikutnya disarankan untuk menggali variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi intrinsik, atau tingkat kepuasan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2000).
- Abu Ahmad & Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
- Ajlat Rukaja, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Budi Utama, 2018).
- Anggraini, S., Gurunto, J., & Sukamto, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Guru," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2019, Vol. 8, No. 3.
- Baharuddin, & Esa Nur Wahyuni. *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media), 2015.
- Daheri, M., dkk. (2023). "Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa." *Jurnal Pendidikan Islam* , Vol. 5, No.2.
- Devi Widi Astuti, Sinta. "Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas VIII Mata Pelajaran Fiqh MTs Negeri 2 Lampung Timur", dipresentasikan dalam ujian skripsi, 2017.
- Dokumen Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar.
- Dwi Astarani Aslindar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022).
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fatah syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki, 2012).
- Febrianawati Yusup, 'Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif, *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.1 (2018).
- Haftono, R. (2021). "Budaya Organisasi dan Implementasi Hukuman dalam Pendidikan." *Jurnal Manajemen Sekolah*, 19(4).
- Haryanto, T., & Supriyadi, A. (2021). "Implementasi *Reward* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah." *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 18(1).
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).
- Hidayati, L. (2023). "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Guru." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No.1.
- Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta:PT.Prestasi Pustakarya,2012).
- Irawati & An Fauzia Rozani Syafei, "*The Use Of Reward and Punishment to Increase Young Leaners Motivation In Learning English As Foreign Language Adapted to Indonesia Context*", *Journal of English Language Teaching*, (Vol. 5 No. 1, Serie D, September Tahun 2016).
- Irdam Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2020).
- Jamniko, A. (2020). "Penerapan *Reward* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Swasta." *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 45(2).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Kamuddin Abdullah dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021).

Kemendikbudristek. (2023). Laporan Tahunan Pendidikan Nasional.

Khandar. (2013). *Penilaian Autentik dalam Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP). (2022). "*Laporan Evaluasi Kinerja Guru Tahun 2022*." Jakarta: LPMP.

M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014).

Manik, E., "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Etos Kerja Guru," *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 2019, Vol. 7, No. 1.

Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya*, (Jakarta: PT. Indeks, 2011).

Mayasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Narudin, Feri. "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VI SD Negeri Di Sekolah Binaan 02 Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes", dalam seminar skripsi, diunduh pada 15 Oktober 2017.

Octavia, Shilphy Afiattresna, *Sikap dan kinerja guru profesional*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

OECD. (2022). "Teacher Incentives and Performance: Lessons from Finland." *OECD Education Reports*.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Prasetyo, R. (2021). Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2).

Purbayu Budi Santoso and Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005).

Putri, D., & Kurniawan, B. (2020). "Evaluasi Sistem *Reward* pada Guru di Sekolah Negeri: Studi Kasus di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Nasional*, 15(3).

Ramawati, S. (2021). "Efek Disiplin dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 32(1).

Rasimin, *Kontekstualisasi Metode Reward dan Punishment dalam Pembelajaran*, (Salatiga: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2006).

Rizai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.

Rizki Ayu Pramesti, et.al., "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9, No. 1, (2019).

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, 2020, Vol. 18, No. 2.
- Sardiman, A. M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Skinner, B.F., *Science and Human Behavior*, New York: Macmillan, 1953.
- Soediarso, *Pengembangan Kompetensi Guru* (Jakarta: PT Gramedia, 2018).
- Soediarso, S. *Profesionalisme Guru dan Kompetensi Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)* (Bandung: Alfabeta, 2019).
- Sumadi, B. (2014). *Pemberian Reward dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- Supriyadi, H. (2019). *Reward dalam Pendidikan: Teori dan Praktik*. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1).
- Syaiful, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyuni, R., & Triyono, T. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 5(2).
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).



Lampiran 1

Angket Penelitian Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar

A. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan di bawah ini.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu dari empat alternatif jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
3. Keterangan :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih.

Reward (X₁)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Ketika guru berprestasi akan mendapatkan <i>Reward</i> .					
2	Kepala Sekolah memberikan <i>Reward</i> sebanding dengan prestasi yang dilakukan.					
3	Kepala sekolah dalam memberikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

4	<i>reward</i> harus mempertimbangkan kinerja guru.					
5	Pemberian <i>Reward</i> diberikan sesuai dengan tingkatan pedagogisnya.					
5	Pemberian <i>Reward</i> diberikan dengan tujuan mendidik dan mendisiplinkan guru.					
5	<i>Reward</i> diberikan setelah guru menunjukkan hasil prestasi kinerjanya.					
5	Kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> harus mengenal para guru supaya tahu bagaimana menghargai guru dengan tepat.					
8	<i>Reward</i> diberikan kepada guru yang memenuhi kriteria <i>reward</i> di sekolah.					
9	Kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> tidak membedakan-bedakan.					
10	Kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> berlaku adil.					
11	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> untuk membangkitkan semangat.					
11	<i>Reward</i> di berikan berkaitan dengan <i>responsibility</i> para guru.					
11	Pemberian <i>reward</i> mampu menjadikan cerminan diri, dari prestasi yang di raih					
14	Pemberian <i>Reward</i> harus mendorong anggota untuk loyal ke organisasi.					
15	Pemberian <i>Reward</i> harus mendorong anggota untuk berdedikasi.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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.

16	Pemberian <i>Reward</i> di berikan dengan tujuan mempertahankan perilaku yang baik.					
17	<i>Reward</i> diberikan kepala sekolah untuk memotivasi guru dalam bekerja.					
18	<i>Reward</i> diberikan kepala sekolah untuk membangun hubungan baik antar guru.					
19	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> untukk menarik perhatian guru dan bekerja lebih giat lagi.					
20	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> untuk mempertahankan prestasi guru dan perilaku baik.					
21	<i>Reward</i> yang diberikan kepala sekolah pada guru tidak semuanya berupa uang.					
22	<i>Reward</i> yang berupa uang terkadang bisa menjadi presasi yang kontra produktif.					
23	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> kepada guru bisa berupa tunjangan pegawai.					
24	Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dengan sendirinya karena guru telah meraih suatu tujuan yang menantang.					
25	<i>Reward</i> yang diberikan Kepala sekolah kepada guru bisa berupa					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Punishment (X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	ketika guru melakukan kesalahan akan mendapatkan <i>punishment</i> .					
2	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> sebanding dengan kesalahan yang dilakukan.					
3	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> yang bersifat memperbaiki.					
4	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> tidak bersifat ancaman atau pembalasan.					
5	Pemberian <i>punishment</i> dapat membangkitkan semangat kinerja guru.					
6	Pemberian <i>punishment</i> diberikan pada waktu yang tepat.					
7	<i>Punishment</i> diberikan setelah mempertimbangkannya terlebih dahulu.					
8	Kepala sekolah dalam memberikan <i>punishment</i> tidak membedakan.					
9	Kepala sekolah dalam memberikan <i>punishment</i> harus berlaku adil.					
10	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> untuk mendidik dan mendisiplinkan.					
11	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> untuk membangkitkan semangat.					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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.

13	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> sesuai dengan besar kecilnya pelanggaran.				
14	<i>Punishment</i> atau hukuman yang diberikan bersifat konsisten.				
15	<i>Punishment</i> yang diberikan berdampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan guru.				
16	<i>Punishment</i> harus mendorong anggota untuk loyal ke organisasi.				
17	<i>Punishment</i> harus mendorong anggota untuk berdedikasi.				
18	<i>Punishment</i> diberikan dengan tujuan mempertahankan perilaku yang baik.				
19	<i>Punishment</i> diberikan kepala sekolah untuk memotivasi guru dalam bekerja.				
20	<i>Punishment</i> diberikan kepala sekolah untuk membuat guru jera dalam melakukan kesalahan.				
21	<i>Punishment</i> diberikan kepala sekolah untuk menimbulkan rasa takut sehingga tidak mengulangi dan meninggalkannya.				
22	Dengan adanya <i>punishment</i> dapat memotivasi guru untuk memulai dan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

23	menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
24	<i>Punishment</i> diberikan karena guru melakukan pelanggaran.					
25	<i>Punishment</i> yang diberikan dapat berupa menghilangkan sesuatu yang disukai guru sampai waktu tertentu.					
26	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> atau hukuman supaya guru tidak mengulangi kesalahan lagi.					
27	<i>Punishment</i> atau hukuman ringan yang diberikan kepada guru bisa berupa teguran lisan.					
28	<i>Punishment</i> atau hukuman ringan yang diberikan kepada guru bisa berupa teguran tertulis.					
29	<i>Punishment</i> atau hukuman berat yang diberikan kepada guru bisa berupa pemberhentian kerja atau pemutusan hubungan kerja.					

Kinerja Guru (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Guru memahami karakteristik peserta didik.					
2	Guru dapat memahami teori pembelajaran yang mendidik.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	Guru memahami pengembangan tentang kurikulum.					
4	Guru memberikan pembelajaran yang berbasis <i>Higher Order Thingking Skill</i> (HOTS).					
5	Guru dapat mengembangkan potensi peserta didik.					
6	Guru berkomunikasi yang baik dengan peserta didik.					
7	Guru melakukan penilaian dan evaluasi.					
8	Guru bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.					
9	Guru menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.					
10	Guru memiliki etos kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja.					
11	Guru memiliki akhlaq yang mulia.					
12	Guru dapat mengevaluasi kinerjanya dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.					
13	Guru bertindak inklusif, obyektif dan tidak deskriminatif.					
14	Guru memiliki komunikasi yang baik dengan sesama guru dan tenaga kependidikan.					
15	Guru memiliki perilaku yang santun dengan orang tua murid dan masyarakat sekitar.					
16	Guru menggunakan teknologi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

komunikasi dan informasi secara fungsional.					
1 Guru menguasai konsep materi ajar.					
1 Guru mempersiapkan materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.					
1 Guru banyak mempersiapkan hubungan konsep antar mata pelajaran.					
2 Guru menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.					



Lampiran 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

REWARD (XI)																										TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	116
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	123
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	121
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	111
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	127
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	127
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	122
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	109
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	94
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	128
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	115
4	3	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	103
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	118
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	123
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	118
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	108
5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	107
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	119
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	122
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	122
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	118
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	120

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap melanggar hak cipta atau seluruh karaktis ini tanpa mengizinkan dan menyebarkan sumber:

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

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

PUNISHMENT (X2)																												TOTAL
P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27			
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	112		
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	110		
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	108		
	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	115		
	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	118		
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108		
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	127		
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108		
	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	121	
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	107	
Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	107	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	110	
	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	104	
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	112		
	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	118	
	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	112	
	3	3	4	1	1	1	1	5	4	4	3	4	1	1	3	4	4	4	3	1	1	3	5	4	4	5	81	
	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	117	
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	112	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
State Islamic	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	130	
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	110	
	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	124	
	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	130	
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	131	
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	131	
State Islamic	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	127	
	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	126	

No	P1	P2	KINERJA GURU (Y)																		TOTAL
			P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	91
2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	95
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	93
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	90
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	96
18	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	87
19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	86
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
21	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
28	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	95
29	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	93
30	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	94
31	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	91
32	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	91



Lampiran 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.

$X_1 \rightarrow y$
 $X_2 \rightarrow y$ } Variabel Berganda
 → Regresi Linier Berganda

PENGARUH SISTEM REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PEKANBARU

SINOPSIS



UIN SUSKA RIAU

REIHAN YUDHA PERMANA

NIM: 12110312069

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 PEKANBARU

2024


NB: Lakukan prariset, tentukan identifikasi masalahnya
 → Minggu Depan di bimbingan selanjutnya buat lagi
 proposalnya dari hasil identifikasi masalahnya.



Lampiran 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBARAN DISPOSISI	
INDEKS BERKAS KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi) Tanggal : Senin, 29 April 2024 Nama : Reihan Yudha Permana	
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing. Irawati, M.Pd	DITERUSKAN KEPADA 1. catatan Kajor MPI a. b. c.
Pekanbaru 29-4-24 Kajor MPI  Dr Hj Yuliharti, M.Ag NIP.197004041996032001	Diteruskan kepada 2. wakil Dekan I
1. Kepada bawahan "instruksi atau informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	



Lampiran 5

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 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.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No 155 Km 18 Tampuan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web: www.ftk.uinsuska.ac.id E-mail: ftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor: Un.04/F.II.4/PP.00.9/8420/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Pekanbaru, 14 Mei 2024

Kepada
Yth.
I. Irawati, M.Pd

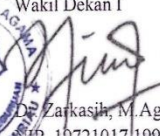
Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Pekanbaru


Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : REIHAN YUDHA PERMANA
NIM : 12110312069
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh sistem reward and punishment terhadap kinerja tenaga administrasi pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru
Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Zarkasih, M.Ag.
NIP. 197210171997031004



Tembusan :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

© Hak cipta dilindungi undang-undang



Lampiran 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax (0761) 561647 Web www.its.unsuka.ac.id, E-mail: eita@unsuka@yahoo.co.id

Nomor : B-11109/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Pekanbaru, 05 Juni 2025

Yth : Kepala
MAN 2 Kampar
di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Reihan Yudha Permana
NIM : 12110312069
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2025
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
a.n. Dekan
Wakil Dekan III

Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.
NIP. 19751115 200312 2 001

Tembusan:
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau




Lampiran 7

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA RI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2
 Jalan Raya Pekanbaru – Bangkinang Km. 54 No.52
 Tanjungrambutan – Kabupaten Kampar 28461
 Website : www.mankampar.sch.id
 e-mail: man_kpr@kemenag.go.id

IZIN PRARISSET
 Nomor : B-164/Ma.04.6/PP.00.6/03/2025


Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
 Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/21396/2024 Tanggal 10 September 2024 Tentang
 Mohon izin Melakukan Prariset/Penelitian atas nama :


Nama	: REIHAN YUDHA PERMANA
NIM	: 12110312069
Semester/Tahun	: VII (Tujuh)/2024
Program Study	: Manajemen Pendidikan Islam

Pada prinsipnya kami bersedia menerima mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan Prariset sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian izin Prariset ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
 Terimakasih.

Kampar, 19 Maret 2025
 Kepala Madrasah Aliyah
 Negeri 2


 Leni Kusmianti, M.Pd
 NIP. 197307081999032003





Lampiran 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

©



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

Reproduced with permission

of Sultan Syarif Kasim Riau

ACC untuk di serahkan
 5/II/2015
 Dr. Irawati, M. Pd

PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAMPAR

PROPOSAL

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas
 Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memperoleh Gelar
 Sarjana Pendidikan (S.Pd)



UIN SUSKA RIAU

REIHAN YUDHA PERMANA

12110312069

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1445 H/2025 M





Lampiran 9

© Hak cipta milik UIN Suska Riau




State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 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.

 KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN كلية التربية والتعليم FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING <small>Alamat : Jl. H. R. Soebrandt Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129</small>				
PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL				
Nama Mahasiswa		: Reihan Yudha Permana		
Nomor Induk Mahasiswa		: 12110312069		
Hari/Tanggal Ujian		: Selasa, 18 Februari 2025		
Judul Proposal Ujian		:		
Isi Proposal		: Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang dalam Ujian proposal		
No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. H. Mudasir, M.Pd	PENGUJI I		
2.	Hasgimianti, M.Pd.Kons	PENGUJI II		

<p>Mengetahui,</p> <p>a.n. Dekan</p> <p>Wakil Dekan I</p>  <p>Dr. Zarkasih, M.Ag.</p> <p>NIP. 19721017 199703 1 004</p>	<p>Pekanbaru, 17 Maret 2025</p> <p>Peserta Ujian Proposal</p>  <p>Reihan Yudha Permana</p> <p>NIM.12110312069</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Lampiran 10

© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dihasilkan dengan ScanCam

PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAMPAR

PROPOSAL

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan (S.Pd)



UIN SUSKA RIAU

REIHAN YUDHA PERMANA

12110312069

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1445 H/2025 M

Kc pembaca
13/3-2025
Hargomanti, R. H. H. H.




Lampiran 11

© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrandes No. 155 Km 16 Tampan Pekanbaru Riau 28283 PO BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 561647 Web www.rik.uinsuska.ac.id E-mail: effak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : B-7055/Un.04/F.II/PP.00.9/03/2025
 Sifat : Biasa
 Lamp. : 1 (Satu) Proposal
 Hal : *Mohon Izin Melakukan Riset*
 Yth : Kepala
 MAN 2 Kampar
 Di Kampar

Pekanbaru, 19 Maret 2025

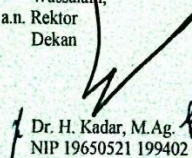
Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
 Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Reihan Yudha Permana
 NIM : 12110312069
 Semester/Tahun : VIII (Delapan) 2025
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAMPAR
 Lokasi Penelitian : MAN 2 Kampar
 Waktu Penelitian : 3 Bulan (19 Maret 2025 s.d 19 Juni 2025)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
 a.n. Rektor
 Dekan

 Dr. H. Kadar, M.Ag.
 NIP 19650521 199402 1 001

Tembusan :
 Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran 12

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrandt No 155 Km. 10 Tempan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0781) 561647
Fax. (0781) 561647 Web www.ia.unsuka.ac.id, E-mail: eia@unsuka.ac.id

Nomor : B-7056/Un.04/F.II/PP.00.9/03/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : *Mohon Izin Melakukan Riset*

Pekanbaru, 19 Maret 2025

Yth : Kepala
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar
Di Kampar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Reihan Yudha Permana
NIM : 12110312069
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2025
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAMPAR
Lokasi Penelitian : MAN 2 Kampar
Waktu Penelitian : 3 Bulan (19 Maret 2025 s.d 19 Juni 2025)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
a.n. Rektor
Dekan

Dr. H. Kadar, M.Ag
NIP 19650521 199402 1 001

Tembusan :
Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Lampiran 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR

Jln. Di. Panjaitan No. 15 Bangkinang
Website : www.kampar.kemenag.go.id

SURAT REKOMENDASI NOMOR : B-1025/Kk.04.4/TL.00/05/2025 TENTANG IZIN PENELITIAN / OBSERVASI

Kepala Kantor Kementerian Agama Kab.Kampar setelah membaca surat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau Nomor :B-7056/Un.04/F.II/PP.00.9/03/2025 Tanggal 19 Maret 2025 dengan ini Memberikan Rekomendasi Izin Penelitian / Observasi Kepada :

Nama	: REIHAN YUDHA PERMANA
NIM	: 12110312069
Perguruan Tinggi	: UIN SUSKA RIAU
Program Studi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul	: PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAMPAR
Lokasi	: MAN 2 KAMPAR

Dengan Ketentuan Sebagai Berikut :


1. Tidak Melakukan Penelitian yang Menyimpang dari Ketentuan dalam Proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada Hubungannya dengan Kegiatan Riset/Prariset dan Pengumpulan Data ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian / Pengumpulan Data ini Berlangsung Selama 6 (Enam) Bulan terhitung Mulai Tanggal Rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikianlah Rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan Kepada Pihak yang terkait diharapkan untuk dapat Memberikan Kemudahan dan Membantu Kelancaran Kegiatan Riset ini terimakasih.

Bangkinang, 15 Mei 2025

An.Kepala,

Kepala Subbag Tata Usaha


H. Dirhamsyah, S.Ag, M.Sy
NIP. 197212302000031001

Disampaikan kepada Yth.

1. Kepala MAN 2 Kampar
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
3. Yang Bersangkutan

Reproduksi dengan Cerdik




Lampiran 14

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA RI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2
 Jalan Raya Pekanbaru – Bangkinang Km. 54 No 52
 Tanjungrambutan – Kabupaten Kampar 28461
 Website : www.mankampar.sch.id
 e-mail : man_kpr@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN IZIN MELAKUKAN OBSERVASI
 Nomor : B-225/Ma.04.6/PP.00.6/5/2025


Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar, berdasarkan surat dari Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar Nomor : B-1025/Kk.04.4/TL.00/05/2025 Tanggal 15 Mei 2025, dengan ini memberi izin kepada :


Nama	: Reihan Yudha Permana
NIM	: 12110312069
Perguruan Tinggi	: UIN SUSKA RIAU
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	: S1
Alamat	: Pekanbaru
Judul	: Pengaruh reward and punishment terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar

untuk melakukan kegiatan observasi tersebut dalam rangka penyusunan tugas akhir/skripsi yang bersangkutan.

Demikian Surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Terimakasih

Kampar, 16 Mei 2025
 Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2

 Lenny Dhanita, M.Pd
 NIP. 197301081999032003





Lampiran 15

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Acc Instrumen
 Dr. Irwandi, M.Pd
 14/05/2023

PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU

DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAMPAR

ANGKET

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas
 Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan (S.Pd)



REIHAN YUDHA PERMANA

12110312069

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1445 H/2025 M




Lampiran 16

© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang






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

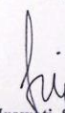


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7977307 Fax. (0761) 21129

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
PROPOSAL MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing : SKRIPSI
 a. Seminar usul Penelitian :
 b. Penulisan Laporan Penelitian :
 2. Nama Pembimbing : Dr. Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I
 a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 198312302023212020
 3. Nama Mahasiswa : Reihan Yudha Permana
 4. Nomor Induk Mahasiswa : 12110312069
 5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	16 Mei 2025	Bimbingan Angket		
2.	20 Mei 2025	Revisian Angket		
3.	03 Juni 2025	Bimbingan BAB IV & V		
4.	16 Juni 2025	Revisian BAB IV & V		
5.	19 Juni 2025	ACC SKRIPSI		

Pekanbaru, 19 Juni 2025
 Pembimbing,

Dr. Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I
 NIP. 198312302023212020

CS Dipindai dengan CamScanner

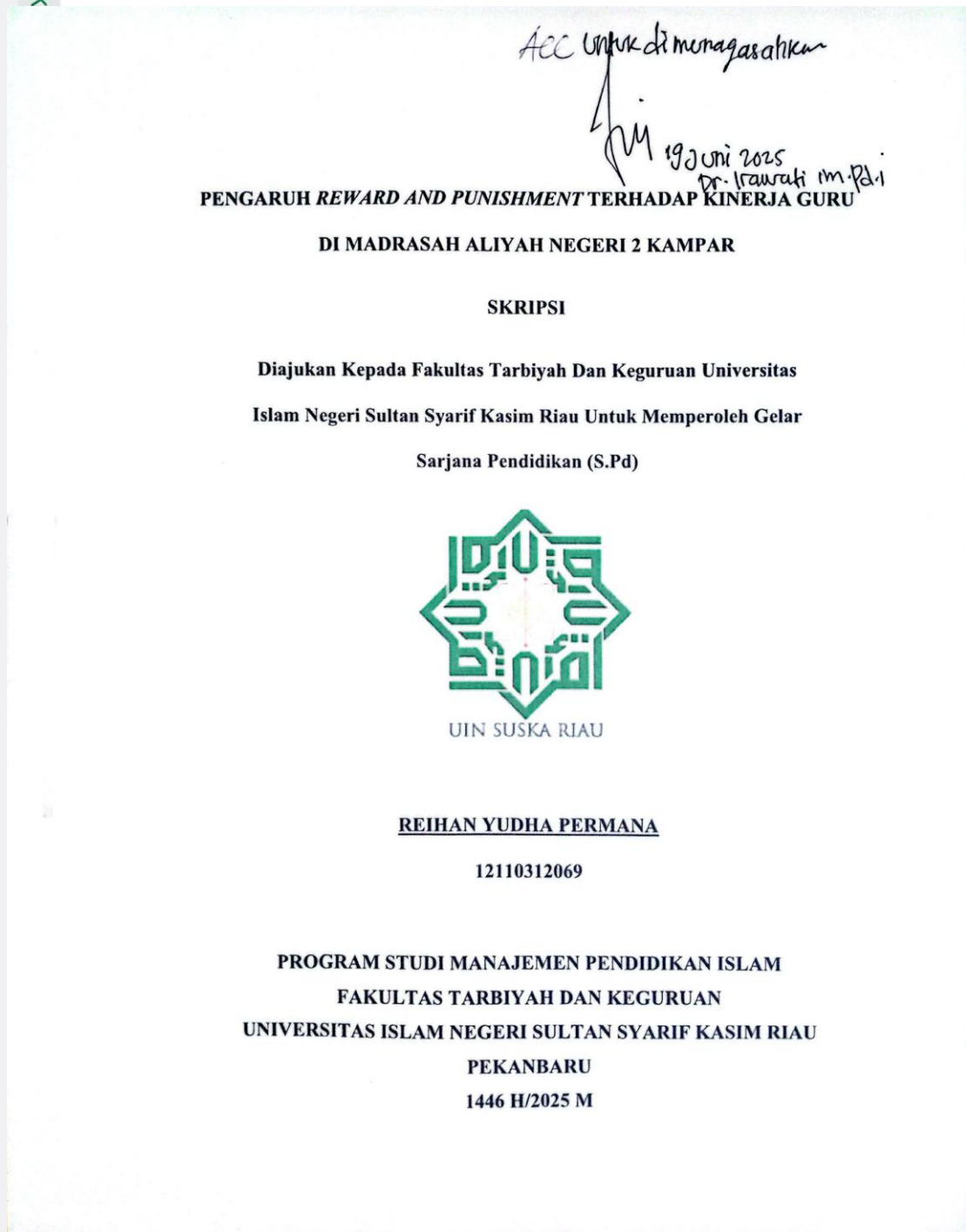


Lampiran 17

© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



CS Dipindai dengan CamScanner

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





BIOGRAFI PENULIS

Reihan Yudha Permana lahir di Kampar, pada tanggal 29 Oktober 2002. Ia merupakan anak bungsu dari dua bersaudara, putra dari pasangan Bapak Ponirin dan Ibu Poniyeem. Penulis memiliki seorang abang kandung bernama Edy Riyanto. Saat ini, penulis berdomisili di Desa Tapung Makmur, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Penulis menempuh Pendidikan Dasar di SDN 012 Tapung Makmur dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya, penulis melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama dan Atas di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis, Kabupaten Siak, selama enam tahun, dan menyelesaikannya pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2021, penulis melanjutkan studi Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Dalam rangka menyelesaikan studi Strata 1, penulis menyusun sebuah skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar**", di bawah bimbingan dosen pembimbing Ibu **Dr. Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I**. Dengan izin Allah dan dukungan dari berbagai pihak, Alhamdulillah penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai syarat akhir dalam menyelesaikan program sarjana strata 1.