
**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SATU TONDANO****Meike Mamentu****Universitas Negeri Manado, Manado**

e-mail:meikemamentu@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the role of the principal as a leader in motivating teachers as a driving force and to determine whether the provision of rewards and punishments from the school can improve teacher performance in carrying out educational and teaching duties at SMA Negeri Satu, Minahasa Regency. The research approach used in this study was a quantitative method. Data were collected through questionnaires distributed to 67 teachers at SMA Negeri Satu Tondano. The questionnaire, as a research instrument, measured teachers' perceptions of the principal's motivation and reward/punishment to improve their performance. This study used descriptive and inferential statistical methods to test the hypotheses, using data analysis tools such as multiple correlations. The results of this study indicate that both the principal's leadership in motivating teachers in carrying out educational and teaching duties can improve teacher performance. The principal's provision of rewards and punishments to teachers can encourage them to achieve high performance. Providing motivation to the principal appropriately and fairly tends to improve teacher performance. The consistent and proportional application of punishment to teachers can help reduce negative behavior, increase compliance with educational and teaching duties, and encourage optimal teacher performance.*

Keywords: *Principal Leadership, Rewards and Punishment, Teacher Performance,*

Abstrak: Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memotivasi guru sebagai motor penggerak dan pemberian reward dan punishment dari pihak sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran di SMA Negeri Satu Kabupaten Minahasa. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 67 Guru SMA Negeri Satu Tondano. Kuesioner sebagai instrument penelitian, mengukur persepsi guru terhadap pemberian motivasi kepala sekolah dan reward/punishment untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hipotesis dengan alat analisis data menggunakan korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi bagi para guru dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah memberi reward maupun punishment bagi para guru dapat mendorong para guru memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi kepala sekolah dengan tepat dan adil cenderung meningkatkan kinerja kerja guru yang positif. Penerapan punishment yang konsistensi secara proporsional kepada guru dapat membantu mengurangi perilaku negatif dan meningkatkan kepatuhan terhadap pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran dan mendorong kinerja guru secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Reward dan Punishment, Kinerja Guru,

PENDAHULUAN

Kepala sekolah dalam mengelola sekolah sangat berperan penting untuk

memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran disekolah. Guru adalah tenaga kerja yang memiliki profesionalisme untuk menjalankan tugas pendidikan dan pembelajaran disekolah.

Pendidikan dan pembelajaran yang dijalankan disekolah akan menghasilkan peserta didik yang bermutu yang dapat diserap dalam dunia pekerjaan dilapangan. Dan untuk jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas akan menciptakan luaran anak didik yang bermutu dan dapat ditingkatkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi sebagai pendidikan berkelanjutan agar output peserta didik nantinya siap menjadi tenaga kerja terdidik yang siap kerja sebagai tenaga pendidik atau guru yang profesional.

Untuk menciptakan sumberdaya pendidikan anak yang bermutu maka guru sebagai pelaksana pendidikan harus melaksanakan tugas dengan baik. Para guru dapat melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran tentunya perlu motivasi yang kuat dari pihak sekolah terutama kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengelola sekolah dan sebagai unit kerja pendidikan di sekolah.

Guru yang profesional akan berperan penting dalam menentukan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) peserta didik yang merupakan elemen kunci dalam pengetahuan dan membentuk perilaku peserta didik untuk menjadi trampil dalam dunia kerja di-masyarakat.

Tingkat mutu pendidikan disekolah dapat dilihat dari kemajuan mutu sistem pendidikannya. Dan penyelenggaraan kurikulum yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja di masyarakat.

Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan peserta didik yang unggul, baik secara mental, spiritual, intelektual, maupun keterampilan yang baik. Namun, apabila hasil dari proses pendidikan dan pembelajaran tidak berhasil, maka akan menjadi hambatan dalam menciptakan sumberdaya manusia yang kurang bermutu dan berkualitas..

Kompetensi guru sangat

menentukan untuk mentransformasikan pengetahuan yang memadai, dapat membentuk perilaku yang berahlak mulia dan memiliki sikap dan ketrampilan yang berkualitas untuk mengendalikan hidupnya baik masa kini dan masa yang akan datang. Pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan peserta didik dan menciptakan manusia yang siap pakai dalam dunia pekerjaan juga untuk meningkatkan pendidikan berkelanjutan.

Kinerja guru semakin penting saat ini terutama pada jenjang pendidikan di SMA untuk dapat menghasilkan lulusan terbaik. Hal ini guru harus berperan aktif untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Standar Pendidikan Nasional bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak,serta peradapan bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan lingkup delapan standar yang harus dipenuhi.dalam melaksanakan pendidikan pengajaran disekolah.. Kedelapan standar adalah: Standar Isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Kedelapan standar ini sangat berperan penting bagi kepala sekolah dan para guru sebagai penyelenggara dan pelaksana pendidikan dan pengajaran disekolah. Dengan demikian kinerja guru harus diperhatikan memacu dan meningkatkan mutu pendidikan menjadi standar profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang menciptakan tenaga terdidik yang memiliki kemampuan dan keahlian, kemahiran dan kecakapan dalam mengelola hidup dimasa yang akan datang..Untuk itu guru harus memiliki kompetensi profesionalism lewat pendidikan profesi guru berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen

Kepala Sekolah sebagai pemimpin berperan penting untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah sebagai motor penggerak dalam memberi motivasi yang tinggi kepada para guru sehingga para guru memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas mendidik dan mengajar. Kepala sekolah memimpin para guru dan memberikan reward dan punishment untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga menciptakan iklim hubungan kerja yang baik dan teratur, memiliki efektifitas kerja yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi para guru, kemampuan memotivasi dan dapat mengambil keputusan yang tepat dan adil, dapat berkomunikasi dengan membina hubungan yang harmonis serta dapat bekerja bersama para guru dalam sistem pelaksanaan tugas yang harmonis dan teratur dimana para guru dapat menjalankan tugas yang didelegasikan kepada mereka..

Hal yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi para guru, kepala sekolah juga dapat memberikan penghargaan (reward) bagi para guru yang menjalankan tugas dengan baik. Kemudian bagi para guru yang tidak menjalankan tugas dengan baik/buruk dalam standar penilaian kinerja guru, mereka harus menerima hukuman (punishment) selaras dengan kinerja mereka yang kurang baik.. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja guru disekolah. Kontribusi yang dibuat oleh seorang individu pendidik dalam pencapaian tujuan pendidikan di- sekolah yaitu pencapaian prestasi belajar siswa yang optimal dan bermutu adalah hasil kerja dari kinerja para guru. Sedangkan Menurut Adhari (2020:77), mengatakan kinerja (guru) adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan pendidikan dan pembelajaran

disekolah atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan guru selama periode waktu tertentu sesuai jadwal kegiatan pendidikan dan pengajaran disekolah. dengan demikian maka hasil kerja para guru dapat memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan mereka. Kinerja guru merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran disekolah, sekaligus tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah kepadanya. Kinerja guru ini dapat diukur berdasarkan berbagai faktor, seperti produktivitas peserta didik sebagai output prestasi belajar disekolah., Kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugas secara efisiensi sesuai jadwal kegiatan atau kalender akademik di sekolah menunjukkan capaian kurikulum yang ditetapkan untuk dilaksanakan dan dihasilkan. Kecepatan, dan pencapaian target pembelajaran disekolah sesuai kalender akademik dengan waktu kelulusan yang menyatakan ketuntasan belajar siswa capaian kinerja para guru yang menjalankan tugas. Penilaian kinerja guru sering kali digunakan untuk menentukan penghargaan, promosi, pelatihan, dan pengembangan karir guru secara profesional diukur dengan keberhasilan peserta didik disekolah. Selain itu, kinerja yang baik para guru berdampak positif pada output sekolah atau mutu pendidikan disekolah. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan juga output yang baik dan optimal sesuai kebutuhan lapangan pekerjaan atau pendidikan anak berkelanjutan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin perlu melakukan evaluasi pada kinerja para guru dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan dalam meningkatkan profesionalisasi para guru.. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait para guru yang patut diberi penghargaan (reward) dan memberikan punishment bagi kinerja guru yang buruk dan harus menerima hukuman (punishment) selaras dengan

pencapaian kinerja para guru. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan (guru) adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan (guru) adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi disekolah Sedangkan Menurut Adhari (2020:77), mengatakan kinerja karyawan (guru) adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu atau sesuai kalender akademik disekolah dan sesuai kurikulum yang ditetapkan dan memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari kinerja pekerjaan para guru..

Punishment atau hukuman merupakan salah satu tindakan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sebagai respons terhadap suatu pelanggaran aturan atau kesalahan tertentu yang telah dilakukan. Tujuan utama dari pemberian punishment tersebut adalah untuk mencegah terulangnya kesalahan atau perilaku perilaku tertentu yang tidak diinginkan di masa mendatang. (Menurut Mangkunegara, 2017:130) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan (guru) pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. (Menurut Veithzal Rivai, 2016:444) Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin ((Kepala Sekolah) untuk berkomunikasi dengan karyawan (para guru) agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan (Sekolah) dan norma-norma sosial yang berlaku.

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan sebagai bentuk respon terhadap tindakan, pencapaian, atau perilaku tertentu yang dianggap memenuhi harapan atau tujuan tertentu. Dalam berbagai bentuk konteks, reward adalah suatu alat untuk

memotivasi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat perilaku positif, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Reward dapat diberikan oleh individu (misalnya orang tua kepada anak) atau organisasi (seperti perusahaan kepada Pegawai/karyawan), kepala sekolah sebagai pemimpin yang memberikan tugas kepada para guru untuk mencapai tujuan yang spesifik yaitu melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran disekolah. Reward menurut Handoko dalam (Prasetyo, 2019, p. 29) merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan, suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Sekolah). Sedangkan menurut Wijarnako dalam (Wahyuningtyas et al., 2018, p. 51) reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dan wajar untuk mendapatkan apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian pimpinan atau kepala sekolah terhadap para guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yaitu mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono, 2020). Penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka), yang kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi adalah seluruh

data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada baik obyek/subyek yang dipelajari tetapi menjadi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki dan juga populasi tidak hanya terdiri benda hidup atau manusia saja. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di SMA Negeri Satu Tondano sebanyak 25 Guru ekonomi dan 55 guru mata pelajaran dalam rumpun IPA, IPS dan Bahasa yang berarti totalnya menjadi 80 Guru.

Penelitian ini memakai rumus Slovin, untuk menentukan jumlah sampel yang representative, sehingga penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya juga tidak menggunakan tabel jumlah sampel, tetapi bisa dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 guru sebagai responden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini diambil dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner
Data utama didapatkan melalui kuesioner. Kuesioner ini memanfaatkan serangkaian pertanyaan terkait kinerja guru yang di SMA Negeri Satu Tondano
2. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan cara untuk memperoleh data yang sudah ada guna mendukung penelitian dan sebagai bukti bahwa penelitian telah dilaksanakan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument berupa angket, yaitu kuesioner yang disusun menyediakan pertanyaan dan responden hanya perlu mencentang (✓). Alternative jawaban diberi kriteria-kriteria khusus seperti:

Tabel 1 Nilai Skala Likert

NO.	Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat setuju	5
2.	S	Setuju	4

3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak setuju	2
5.	STS	Sangat tidak setuju	1

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Corrected item-Total Correlation dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* digunakan rumus seperti berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} =$$

$$\frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Validitas

N: Banyaknya Subjek

X: Nilai Pembanding

Y: Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

Dalam penelitian ini N merupakan jumlah responden yaitu 67 orang dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel penelitian sebesar 0,361. Jadi hasil uji dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar dari 0,361.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dengan menerapkan teknik Cronbach Alpha bertujuan untuk menentukan adanya konsistensi dari alat ukur dalam penggunaannya. suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Normalitas mengacu pada pengujian untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi saling mempengaruhi atau tidak. Menurut Ghozali (2012:160), sebuah model regresi yang baik harus memiliki data yang

terdistribusi normal atau setidaknya mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi sebaran data dari masing-masing variabel. Kriteria pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan mengacu pada nilai toleransi dan VIF. Nilai cutoff yang umum digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas adalah toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 atau VIF yang lebih besar atau sama dengan 10.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari analisis heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah varians residual dari suatu observasi dalam model regresi berbeda dari varians residual observasi lainnya. Jika varians residual tetap konstan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas; sebaliknya, jika terdapat variasi dalam varians, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Terdapat beberapa metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, di antaranya adalah uji scatterplot, uji Park, uji Glejser, dan uji White.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dilaksanakan untuk mengevaluasi seberapa efektif variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Analisis ini dapat dipahami melalui koefisien yang dihasilkan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing dari variabel independen memiliki hubungan positif

atau negative untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X1 = Kepemimpinan Kepala sekolah

X2 = Reward dan Punishment

Uji T

Tujuan penggunaan uji parsial (uji t) adalah untuk mengetahui pengaruh salah satu variabel independent. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dalam suatu model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Uji F

Tujuan dilakukannya uji F adalah untuk membantu mengetahui apakah variabel mempunyai pengaruh secara simultan (bersamaan).

Uji Koefisien Determinan

Tujuan uji R² adalah untuk melihat seberapa besar kenaikan dan penurunan variabel independent dibandingkan dengan variabel dependen. Menurut Ghazali, ada ketentuan yang dapat dijadikan indikator, yaitu jika hasil uji R² mendekati 1, maka variabel independent dinyatakan mempengaruhi variabel dependen secara Bersamasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru di- SMA Negeri Satu Tondano. Adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan 67 orang guru. Setelah dilakukan pengujian dan dianalisa pada ahkhir

Analisis Korelasi Berganda seperti tabel dibawah ini didapati:

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Punishment, Pemberian Reward

Nilai Sig. F Change sebesar $0,004 <$ dari $0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan Kepala Sekolah (X-1) dan Pemberian Reward dan Punishment (X-2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) secara simultan.

PEMBAHASAN**Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendekatan kesifatan, perilaku dan situasional dalam menjalankan tugas kepemimpinan disekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Tugas dan tanggungjawab kepala sekolah sebagai motor penggerak para guru selaku pelaksana administrator dan kepemimpinan dapat melimpahkan tugas kepada para guru sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja guru. Kepala sekolah sebagai supervisor dan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah dapat meningkatkan kinerja kerja para guru dan seluruh staf tenaga administratif dengan mengadakan monitoring pelaksanaan tugas guru dan staf administrative dalam proses pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar, melaksanakan rapat kerja dan evaluasi sehingga kinerja kerja para guru meningkat. Kepala sekolah sebagai manajer dapat memberikan tugas para guru sesuai standar operasional pelaksanaan pendidikan dan pengajaran sesuai target dapat meningkatkan kinerja para guru. Kepala sekolah sebagai supervisor melaksanakan supervisi kepala sekolah dengan memeriksa dan mengevaluasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah sebagai innovator dalam menjalin hubungan yang membangkitkan inovasi para guru melalui pemanfaatan IT atau sarana prasarana pembelajarn yang berbasis digital serta mengembangkan

berbagai inovasi baru untuk meningkatkan mutu dan kinerja para guru yang berdampak pada mutu pendidikan disekolah.

Pengaruh Rewar Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru

Pemberian Reward kepada para guru dapat meningkatkan Kinerja guru di-SMA Negeri Satu Tondano, karena pemberian reward pada para guru dapat mendorong para guru bekerja lebih giat dan semangat sehingga hasil kerja guru mencapai tingkat maksimal memiliki presrasi yang tinggi. karena adanya sistem pemberian reward kepada pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik.

Penelitian juga yang dilakukan oleh Nursalinda D. Amir, Heldy Vanni Alam, Irwan Yantu (2025) yang menambah memperkuat pandangan bahwa pemberian reward sangat berpengaruh kepada Kinerja guru karena dengan adanya pemberian reward para guru lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran sehingga output anak didik disekolah memiliki prestasi dalam kelulusan yang menunjukkan mutu sekolah yang baik.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel punishment terhadap kinerja guru ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru karena berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh bahwa hubungan antara variabel punisemen dan kinerja guru tidak berkorelasi positif, dimana nilai sig yaitu $0,028$ lebih besar dari $0,05$ maka dapat dinyatakan tidak ada pemberian panisemen yang berart pada para guru. punishment hanya dalam bentuk teguran lisan yang telah mengalami perubahan setelah para guru selalu diberikan reward dari kinerja kerja mereka, Hasil ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu yang memperkuat bahwa Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemimpinan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang signifikan secara kolektif antara variabel-variabel tersebut. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian reward dan punishment memiliki pengaruh yang saling berkaitan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Satu Tondano. Hal ini menunjukkan kemampuan kepala sekolah dan para guru memiliki kinerja yang tinggi. Para guru dapat menciptakan lulusan yang berprestasi dan hal ini meningkatkan kualitas dan mutu sekolah. Hal ini juga menunjukkan kinerja para guru dapat meningkatkan secara profesional dan ketuntasan belajar peserta didik memiliki prestasi yang sangat memuaskan yang berdampak pada mutu sebagai output pendidikan dan pengajaran yang dicapai disekolah..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru.
2. Pemberian Reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Guru pada Sekolah SMA Negeri Satu Tondano..
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Punishment berpengaruh Positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di-SMA Negeri Satu Tondano.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Darda, A. R. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Bojongsari: CV.Eureka Media Aksara. Akhmad Fauzi, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Djoko Soelistya, E. D. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Dolonseda, H. P. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Kud Bukti Kuma Kecamatan Tabukan Tengah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1-9.
- Dycthia Bernada Olivia, M. L. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-14.
- Eman Suhendra, Y. K. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Hiruta Kogyo. *Binawan Student Journal*, 5, 83-90.
- Emilia Mheidy Modjedje, S. P. (2022). Analisis Kinerja Mengajar Guru Jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP) SMK Negeri 2 Tondano. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3.
- H. Maskur, M. N. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment*. Banjarmasin : Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari,.
- I Gede Suwindia, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai*. Singaraja-Bali: Mpu Kuturan Press.
- Kandori, I. (2022). Implementasi Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Minahasa. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1-10.
- Khaeruman, L. M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang Banten: CV. AA. RIZKY.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung: WIDINA MEDIA UTAMA.
- Lisa Ferlia, R. N. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada CV. GARDEN CELL KEDIRI. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1, 79-88.
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2, 19-28.
- Martinus Febryanto Andy Pratama, W. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2, 62-70.
- Meithiana Indrasari, B. P. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai. Surabaya Jawa timur: Unitomo Press.
- Metik Asmike, P. O. (2022). Manajemen Kinerja. Madiun Jawa Timur: UNIPMA PRESS Universitas PGRI Madiun.
- Muhammad Ali Nurdin, E. S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar : Mitra Ilmu.
- Nur Fadilah Lestari, A. M. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus Karyawan di Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21, 137-142.
- Nursalinda D. Amir, H. V. (2025). Analisis Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7, 1413-1421.
- Santi Tamasalang, J. M. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1-17.
- Sinta Nuriyah, N. Q. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6, 14-31.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15, 34-46.
- Anni, Catharina Tri dan Achmad Rifa'i. 2011. *Teori Belajar*. Press, Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Arikunto, Suharsimin, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi) Jakarta: Reneka Cipta.
- , Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 2014. *Managemen Perlengkapan Sekolah Teori Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Bumi Aksara. I
- Baharudin, dan Esa Nur Wahyuni. 2012. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barbara, S. Wagner P, at all.(2008). Vienna E-Learning (VEL): *Learning how to learn self-regulated in an internet-based blended learning setting*. *International Juornal on e-learning*
- Dalyono, M. 2015. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsono. 2012. *Belajar Dan Pembelajaran*. Semarang: IKIP Press.
- Dimiyati dan Mudjiono, (2015). *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta. iRineka Cipta.
- Djaali. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2014. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Iman, 2013. *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hamalik, Oemar. 2017. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kirkpatrick, D.L. & Nixon (Ruki), 2012. *Evaluating Programs* (third edition PDF e-book ISBN 978-1-57675-796-3). San Fransisco: Berret-Koehler

- Publisher.
- Lumbanraja, 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan
- Mulyasa, E.(Gerry & Margaret), 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen, 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana
- Priyanto, Dwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahardja, Alice Tjandralila,2004. *Hubungan Antara Komonikasi Antar Pribadi Guru Dan motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru,SMK Bpk.Penabur Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur. Lii (3). (Online). Tersedia:www.bpkpenabur.or.id/jurnal.(oktober) 2005*
- Riduwan, Rahnad dan Soeharto 2013. *Pengantari Statistika: Untuk Penelitian Pendidkan, Sosial, Ekonomi, Komonikasi Dan Bisnis*, Bandung:Alfabeta.
- , R, 2011. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung; Alfabeta.
- Rivai, Veithza dan Sagala, Ella Javani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Wina.2012. *Media Komonikasi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sardiman. 2011. *Interaaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syah, Muhibin, 2013. *Phikologi Belajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Slameto. 2015. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slavin, Robert .E. (2011). *Psikologi Pendidikan. Teori Dan Praktik*. Jakarta: Indeks.
- Sudjana, Nana. 2013. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Sudijono Anas. 2013. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi R&D (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidkan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uhar, Suharsaputra.2013. *Administrasi Pendidikan*, Edisi Revisi, Bandung PT.Refika Aditama
- Uzer, Moch. Usman. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT iRemaja Rosdakarya.
- Wulandari, S. S (2020). *Pembelaaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH) Selama Pandemi Covid 19*. Vol 8 (3), 496–503. iE-ISSN:23389621.
- Undang-Undang Dasar 1945, Tentang Pokok-Pokok Pendidikan
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003. Pasal 3
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan No. 0791975, Tentang Fasilitas Belajar
- PP No. 19 Tahun 2005, Tentang Standar nasional Pendidikan.
- PP No. 74. Tahun 2008. Tentang Guru Memiliki Kompetensi Profesional
- PP No.17. Tahun 2010. Tentang Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan
- Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2005 Pasal 16 Ayat 1 dan 2 Tentang Indikator Hasil Belajar.
- Literatur Jurnal:**
- Syarif Muhammad Irshad. 2013. “Pengaruh Kompetensi Profesional

-
- Guru Dan Fasilitas Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 2 Temanggung”.
- Budi Warman. 2013. “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Jurusan Akuntansi iDi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi”.
- Dwi Raflian Giantera. 2013. “Pengaruh Fasilitas Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Peralatan Kantor Pada Siswa Kelas X Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Cokrominoto 1 Banjarnegara.
- Yuliarti. 2013. “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Fasilitas Belajar Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X SMA Negeri 1 Sulang Kabupaten Rembang”.
- Hermanto, Ni Gusti Made Rai, Arfan Fahmi, 2020. Students’ opinions about studying from home during the COVID-19 pandemic in Indonesia. <https://www.cceeol.com/search/article-detail?id=950602>, web journal cypriot journal of educational sciences
- Hulhayati, 2017.,. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap hasil belajar matematika siswa kelas X Ma nahdlatus Saufiah.
- Meita Sahari rihatin, 2017. Pengaruh fasilitas belajar, gaya belajar, terhadap hasil belajar mata pelajaran ekonomi Siswa Kelas X IIS SMA Negeri 1 Seyengan 2017