

PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* OLEH KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-FALAH LIMBOTO BARAT

¹Nurmala F. Rahman, ²Muh. Hasbi, ³Firman Sidik

^{1,2}Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, IAIN Sultan Amai
Gorontalo, Indonesia

E-mail : nurmalarahman69@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan Pemberian *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Falah Limboto Barat. Kinerja guru yang optimal merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan, dan peran kepala sekolah sebagai manajer sangat vital dalam memotivasi dan mendisiplinkan staf pengajar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Madrasah, serta beberapa guru, dan studi dokumentasi terkait kebijakan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTs Al-Falah Limboto Barat telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kinerja guru. Pemberian *Reward* diimplementasikan dalam bentuk non-materi, seperti pujian lisan, pemberian sertifikat, rekomendasi untuk pelatihan, dan apresiasi dalam forum resmi, yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi internal. Sementara itu, Pemberian *Punishment* diterapkan secara bertahap dan konstruktif, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga pengurangan wewenang atau sanksi administratif, yang diberikan sebagai respons terhadap pelanggaran disiplin atau kinerja yang tidak memenuhi standar. Secara keseluruhan, penerapan kebijakan *reward* dan *punishment* ini terbukti signifikan dalam meningkatkan disiplin dan profesionalisme kerja guru. Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi pentingnya konsistensi, keadilan, dan transparansi dalam implementasi kebijakan agar sistem ini benar-benar efektif dan dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan di MTs Al-Falah Limboto Barat.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, kinerja Guru

Abstract

This study aims to analyze and describe the implementation of Rewards and Punishments by the Principal in Improving Teacher Performance at MTs Al-Falah Limboto Barat. Optimal teacher performance is a key factor in achieving educational goals, and the principal's role as a manager is vital in motivating and disciplining teaching staff. This study uses a descriptive qualitative method with a case study approach. Data were collected through observation, in-depth interviews with the Principal, Vice Principal, and several teachers, and documentation studies related to school policies. The results of the study indicate that MTs Al-Falah Limboto Barat has implemented a reward and punishment system as part of its human resource management strategy to maintain and improve teacher performance. Rewards are implemented in non-material forms, such as verbal praise, certificates, recommendations for training, and appreciation in official forums, which aim to foster a sense of appreciation and increase internal motivation. Meanwhile, punishment is implemented gradually and constructively, starting from verbal warnings, written warnings, to reductions in authority or administrative sanctions, which are given in response to disciplinary violations or

performance that does not meet standards. Overall, the implementation of this reward and punishment policy has proven significant in improving teacher discipline and professionalism. However, this study also identifies the importance of consistency, fairness, and transparency in policy implementation so that this system is truly effective and can encourage continuous improvement in teacher performance at MTs Al-Falah Limboto Barat.

Keywords: Reward, Punishment, Teacher Performance

Pendahuluan

Salah satu elemen terpenting dalam mencapai tujuan fundamental untuk menjaga keberlanjutan, legitimasi, dan kepercayaan publik suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Tujuan berinvestasi dalam sumber daya manusia adalah untuk membantu perusahaan dalam jangka panjang maupun pendek. Identifikasi dan penempatan sumber daya lain untuk meningkatkan kinerja kompetitif perusahaan sebagian besar dicapai melalui pemanfaatan sumber daya manusia. Dalam rangkaian mencapai pendidikan yang unggul, pengembangan SDM sangatlah penting.¹

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting, terutama bagi para pendidik. Guru sangat penting untuk memperbaiki kualitas pendidikan. Maka dari itu, pengembangan profesionalisme guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Generasi emas yang kompetitif dapat diciptakan dengan instruktur yang profesional.

Sistem kinerja yang terstruktur diperlukan untuk mencapai hasil tersebut. Karena nilai kinerja merupakan hasil produktif suatu organisasi atau perusahaan, kinerja juga harus sejalan dengan tujuan dan rencana organisasi. Kualitas pembelajaran, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas hasil pendidikan setelah siswa menyelesaikan sekolahnya, sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Oleh sebab itu, para pendidik perlu berkinerja baik, didukung oleh etos kerja dan ketekunan yang kuat.²

Agar guru dapat mencapai kinerja yang baik, diperlukan *reward* dan *punishment*. Dengan adanya sistem pemberian *reward* dan *punishment*, diharapkan kinerja guru dapat meningkat. Pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru berfungsi sebagai bentuk motivasi.³ *Reward* dan *punishment* memainkan peran penting dalam kinerja guru. Dengan menerapkan pendekatan ini, lembaga pendidikan dapat menjadi lebih berkualitas dengan mendorong guru untuk berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, penggunaan penghargaan dan hukuman sangat penting untuk meningkatkan efektivitas guru.

Pemberian *reward* ini sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi agar dapat memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab. Begitupun untuk pemberian *reward* di lembaga pendidikan ini dapat mendorong guru agar mengajar dengan lebih baik, guru akan merasa dihargai, serta lebih semangat dalam menyampaikan materi. Oleh karena itu, dengan adanya penerapan *reward* guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, yang kemudian akan menimbulkan pengaruh positif bagi perkembangan siswa dan dapat berperan dalam menjaga keberadaan guru yang berkualitas di sekolah.

Punishment dapat memainkan peran penting dalam menjaga disiplin kinerja karyawan. Ini berarti bahwa karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal, dan pemberian hukuman disesuaikan dengan tindakan mereka. Pada dasarnya, hukuman

¹Mukhlison Effendi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, Vol, 2 No. 1, 2021. hlm. 40

²Adie E Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Tangerang: Universitas Terbuka, , 2015, hlm. 3

³Kisnanik, *Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Reward Dan Punishment Di SDN III Pomahan*, Vol 1, No 2, 2022, hlm 390

adalah salah satu alat untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik.⁴ Pemberian *punishment* terhadap kinerja guru bisa diterapkan sebagai konsekuensi atas pelanggaran tertentu, *punishment* dapat berperan dalam menegakkan disiplin, tetapi akan lebih efektif jika digabungkan dengan upaya perbaikan kinerja melalui pelatihan dan pendampingan.

Reward dan *punishment* adalah dua cara umum yang diterapkan pada manajemen kinerja, termasuk di bidang pendidikan. Keduanya saling melengkapi dalam memotivasi guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan adanya *reward* dapat mendorong guru untuk terus mencapai prestasi, sedangkan *punishment* dapat mencegah pelanggaran dan mempertahankan disiplin, serta dapat membangun etos kerja yang positif. Untuk itu, dengan menerapkan *reward* dan *punishment* dapat memberikan motivasi terhadap guru dan bisa memperkuat rasa keadilan di antara para guru.

Kinerja sering kali digambarkan sebagai jumlah dan kualitas hasil yang dicapai seseorang sehubungan dengan tugas yang didelegasikan kepadanya.⁵ Kinerja harus berkaitan dengan kemampuan individu seseorang, lingkungan kerja, dan sumber daya yang tersedia dengan ini organisasi dapat mencapai target yang diharapkan. Untuk itu, kinerja guru ini menunjukkan pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menyampaikan materi pembelajaran, membimbing siswa sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Di MTs Al-Falah Limboto Barat pemberian *reward* dan *punishment* sudah diterapkan disekolah tersebut hal ini dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu, *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja guru masih terdapat beberapa masalah yang muncul dalam diri guru itu sendiri atau kesadaran dalam individu. Oleh karena itu, pemberian *reward* dan *punishment* bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, disiplin, serta dapat memotivasi guru.

Menurut Handoko, *reward* adalah bentuk apresiasi terhadap upaya untuk memiliki tenaga kerja profesional. Ini merupakan bagian dari pembinaan karyawan yang berkelanjutan, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi.⁶

Reward merupakan segala sesuatu yang berupa penghargaan menggembarakan yang diberikan sebagai tindak lanjut dari pencapaian yang baik. Akan tetapi, penghargaan tidak hanya berlaku dalam hubungan guru dengan siswa, tetapi juga dapat diterapkan dalam hubungan pimpinan dengan staf, dalam hal ini adalah guru, untuk selalu meningkatkan atau menjaga kinerja yang baik.⁷ Pemberian *reward* dan *punishment* sangatlah penting dilakukan oleh kepala madrasah untuk memberikan dorongan kinerja dan motivasi guru. *Reward* berupa penghargaan secara lisan ataupun pemberian materi dapat membantu kinerja guru menjadi lebih maksimal, dan

⁴Dina Aulia dkk, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kinerja Guru Di Yayasan Zaid Bin Tsabit*, Vol.2, No. 4, 2024, hlm. 473

⁵Kania Teja Utari, Rasto, *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4 No. 2, 2019, hlm. 239

⁶ Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. *Karyawan Pada Pt . Pertamina (Persero). Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment*, Vol. 3, No. 2, 2015 hlm 886

⁷ Muhammad Arifin Ritonga, *Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment*, Vol. 3, No.1, 2019 hlm, 43

punishment berupa penundaan kenaikan pangkat diberikan solusi bagi guru yang bekerja tidak sesuai dengan tujuan.⁸

Reward intrinsik maupun ekstrinsik berkontribusi secara signifikan dalam memotivasi guru. Dengan menggabungkan keduanya sekolah mampu membentuk suasana kerja yang kondusif sehingga guru terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pemberian *reward* merupakan termasuk upaya efektif guna memotivasi agar terus berinovasi dan memberikan yang terbaik bagi siswa. Untuk itu, memberikan *reward* tidak hanya menghargai kerja keras guru tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

Punishment adalah sanksi yang diterima guru karena ketidakmampuan atau kegagalan mereka dalam menjalankan tugas sesuai perintah. Ini merupakan konsekuensi dari tindakan guru, baik disengaja maupun tidak. Penting untuk diingat bahwa setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan harus mengikuti mekanisme yang jelas dan diperhatikan.⁹

punishment ini dapat membantu guru untuk memahami kesalahan mereka. Dengan adanya hukuman, guru menjadi lebih bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban mereka. Selain itu *punishment* dapat membantu budaya kerja yang profesional diantara guru dan akan menjadi lebih sadar akan pentingnya memenuhi standar kinerja dan menjalankan peran mereka dengan baik. *punishment* harus sesuai dengan tingkat pelanggaran dilakukan selain itu, hukuman harus diterapkan oleh kepala sekolah secara konsisten dan adil sehingga penerapan *punishment* ini dapat membantu guru memperbaiki kinerja mereka.

Penghargaan dan hukuman bisa menjadi pendorong bagi guru. Dengan memberikan penghargaan dan hukuman, guru akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan sekaligus menjadi guru yang lebih profesional. Maka, *reward* dan *punishment* sangat dibutuhkan oleh guru dan pegawai agar pendidikan menjadi berkualitas dan pimpinan atau kepala sekolah harus memperhatikan *reward* dan *punishment* yang akan diberikan setiap guru harus sejalan dengan mekanisme, dilakukan secara adil agar tidak terdapat ketidaksenangan antara para guru.

Kinerja seorang guru dapat dinilai berdasarkan tugas dan saran yang diterimanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Guru memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolah dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.¹⁰ Kinerja guru merujuk pada hasil yang dicapai oleh guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas pendidikan yang di sekolah. Menurut Gusti Kinerja guru merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan wewenang serta kompetensi yang dimilikinya.¹¹ Menurut Obilade kinerja guru dapat didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang dilaksanakan oleh seorang guru dalam jangka waktu tertentu di lingkungan sekolah untuk mencapai tujuan organisasi.¹² Berdasarkan pernyataan diatas kinerja guru merupakan sebuah prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tanggung jawab

⁸ Syahidul Ihya dkk, *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: Penerapan sistem pemberian Reward dan Punishment Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.7 No.1, 2024, hlm 158

⁹ Paringsih dkk, *Buku Ajar Manajemen SDM*, Jambi, PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023 hlm, 107-108

¹⁰ Hendri Rohman, *pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, hlm 93

¹¹ Gusti, *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi* Messa Media, 2012, hlm 4

¹² Koswara, Rasto, *Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*, Vol. 1, No. 1, 2016, hlm 62

dan tugasnya sebagai pendidik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai suatu instansi pendidikan.

Sistem penilaian yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, melalui pengukuran keterampilan serta kompetensi yang dikuasainya, disebut sebagai sistem penilaian kinerja guru. Selain itu, sistem ini juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang berfokus pada guru secara individual, dengan tujuan memberikan gambaran mengenai tingkat kinerja masing-masing guru. Upaya ini dilakukan untuk membantu meningkatkan kualitas kinerja guru secara optimal, yang pada akhirnya dapat mempunyai efek positif pada kualitas peserta didik. Dengan demikian, penilaian berfungsi untuk menila kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.¹³

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah teknik yang menafsirkan dan mengungkap makna fenomena, gejala, atau situasi sosial tertentu melalui narasi atau uraian kata-kata. Pendekatan deskriptif dalam penelitian kualitatif berupaya merinci dan mengklarifikasi peristiwa, fenomena, dan konteks sosial yang menjadi subjek penelitian.¹⁴

Sumber data penelitian ini meliputi : 1) Data primer, menurut Umi Narimawati, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber primer atau asli. Dalam penelitian, data primer diperoleh melalui proses wawancara dengan individu yang berperan sebagai informan.¹⁵ Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara secara langsung dengan kepala sekolah, guru, dan siswa dan observasi langsung disekolah tersebut agar dapat memperoleh data untuk penelitian ini. 2) Data sekunder Menurut Sugiyono, data sekunder mengacu pada sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti. Dalam suatu penelitian, data sekunder dapat berupa berbagai dokumen, termasuk jurnal.¹⁶ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dokumentasi seperti foto, dokumen yang di peroleh di sekolah Mts Al-Falah Limboto Barat.

Teknik pengumpulan data melalui metode : 1) Observasi Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku dan tindakan partisipan di lokasi penelitian. Saat mengamati, peneliti mencatat berbagai hasil observasi. Dalam pendekatan ini, peneliti dapat berperan aktif sebagai partisipan atau tetap menjadi pengamat sepenuhnya. 2) Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan memperoleh informasi melalui dialog langsung antara peneliti dan partisipan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru di MTs Al-Falah Limboto Barat. Wawancara ini dapat terstruktur maupun tidak terstruktur, dengan tujuan mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik penelitian. 3) Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pencarian informasi yang akurat dan relevan terkait isu penelitian. Dalam penelitian kualitatif, sumber-sumber seperti dokumen kebijakan, biografi, buku harian, surat kabar, jurnal, dan makalah akademis dapat berfungsi sebagai dokumentasi yang berupa lukisan, sketsa, foto, dan rekaman audio.

Teknik analisis data meliputi : 1) Reduksi data melibatkan pemadatan informasi dengan meringkas dan memilih poin-poin penting, berfokus pada hal-hal yang dianggap penting, dan mengenali tema serta pola yang muncul. Pada dasarnya, peneliti

¹³ Munawir dkk, *Memahami Penilaian Kinerja Guru*, hlm 629

¹⁴ Marinu Waruwu, *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)* Vol. 7, No.1, 2023 hlm, 2898

¹⁵ Umi Narimawati, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Agung Media, Bandung 2008 hlm 98

¹⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung, 2008, hlm 402

menyederhanakan data yang terkumpul untuk menekankan aspek-aspek yang paling relevan dan bermakna. 2) Penyajian data melibatkan pembagian informasi menggunakan deskripsi ringkas, bagan, hubungan kategori, diagram alur, atau berbagai format lainnya. Dalam penelitian kualitatif, data biasanya ditampilkan dalam bentuk teks naratif. 3) Kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam proses penelitian, yang memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Pada bagian ini, peneliti menyampaikan hasil akhir dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan sebagai bentuk jawaban terhadap rumusan masalah.

Teknik keabsahan data menggunakan pendekatan triangulasi yaitu : 1) triangulasi sumber triangulasi sumber adalah upaya untuk membandingkan dan mengonfirmasi keakuratan data yang dikumpulkan dengan memanfaatkan beberapa periode waktu dan alat.¹⁷ 2) triangulasi metode bertujuan untuk memverifikasi keandalan data dengan memeriksa silang informasi dari sumber yang sama menggunakan berbagai metode. Misalnya, peneliti berdiskusi untuk menentukan data mana yang akurat atau untuk memastikan bahwa semua data mungkin valid dari berbagai sudut pandang. Misalnya, informasi yang dikumpulkan melalui wawancara kemudian divalidasi melalui observasi atau dokumentasi. Pendekatan ini digunakan untuk menjamin keandalan data yang dikumpulkan.

Hasil dan Pembahasan

A. Pemberian *Reward* dan *Punishment* Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Al-Falah Limboto Barat

a. *Reward*

Reward adalah bentuk penghargaan yang memiliki peran vital dalam pengembangan karyawan secara terus-menerus, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien demi tercapainya sasaran organisasi. Namun pemberian penghargaan tidak hanya terbatas pada hubungan guru dengan peserta didik saja, tetapi dapat juga diterapkan pada hubungan antar pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dari berbagai narasumber salah satunya ibu Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat. pemberian *reward* merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja guru yang dapat berperan sebagai motivasi dalam meningkatkan semangat kerja. Selain itu, penghargaan semacam ini juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.¹⁸

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa pemberian penghargaan kepada guru tidak hanya menunjukkan bentuk penghargaan atas kinerja mereka, tetapi juga dapat menjadi sarana motivasi yang efektif dalam mendorong peningkatan semangat kerja dan profesionalisme.

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Ibu Safitri Daud Yasin, S.Pd selaku guru informatika beliau menyampaikan: Pemberian penghargaan mampu menjadi dorongan yang kuat bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Ibu Safitri menyatakan bahwa siapa pun yang memperoleh penghargaan cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan optimal.¹⁹

Hasil wawancara bersama dengan Ibu Anita S.Moha, S.Pd selaku guru prakarya beliau menyampaikan: bahwa pemberian *reward* merupakan bentuk apresiasi yang

¹⁷ Patton Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm 330

¹⁸ Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

¹⁹ Safitri Daud Yasin, S.Pd Guru Informatika, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

dapat menumbuhkan perasaan dihargai pada diri guru, sehingga mampu meningkatkan semangat serta mendorong kinerja yang lebih optimal.²⁰

Dari hasil wawancara di atas peneliti berpendapat bahwa *reward* atau bentuk penghargaan kepada guru memiliki peran signifikan dalam membangkitkan motivasi, memperkuat perasaan dihargai, serta mendorong peningkatan kinerja dan pelaksanaan tanggung jawab secara maksimal.

Hal ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Falah Limboto Barat, peneliti menemukan bahwa pemberian *reward* oleh kepala sekolah berjalan dengan cukup baik. sebagian besar guru menunjukkan respon yang positif. Mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada guru sebagai wujud apresiasi dan pengakuan terhadap kinerja yang telah dicapainya. Terdapat empat jenis reward yang dapat diklasifikasikan, yaitu pujian, penghormatan, hadiah, dan tanda penghargaan.

Sebagaimana telah dilakukan wawancara oleh peneliti dengan Bapak Prayogi Ibrahim, S.Pd.I selaku guru akidah akhlak beliau mengatakan: Pemberian sertifikat sebagai tanda penghargaan bisa meningkatkan kinerja guru. Ketika mendapatkan sertifikat, guru merasa dihargai dan itu menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja baik dalam hal mengajar maupun berkontribusi pada kegiatan-kegiatan sekolah. Tanda penghargaan ini biasanya diberikan pada saat memperingati Hari Guru.²¹

Dari hasil wawancara di atas Pemberian reward seperti pujian, penghormatan, hadiah, maupun bentuk penghargaan lainnya memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Penghargaan semacam ini tidak hanya mendorong motivasi dari dalam diri, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan penuh apresiasi. Ketika kinerja guru diakui, mereka akan merasa dihargai, terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pengajaran, serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab profesional mereka.

Hal ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Falah Limboto barat, peneliti menemukan bahwa *reward* berupa pujian yaitu kepala sekolah mengucapkan kalimat pujian secara langsung seperti ucapan “terima kasih atas kinerja yang baik”. selain itu untuk penghormatan kepada guru yang berprestasi dan diumumkan di rapat, hadiah yaitu berupa barang yang bermanfaat diberikan kepada guru dan tanda penghargaan yaitu berupa sertifikat yang diberikan kepada guru yang berprestasi Sehingga dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa pemberian *reward* seperti pujian, penghormatan, hadiah dan tanda penghargaan dapat memotivasi para guru.

b. Punishment

Hukuman merupakan tindakan korektif yang diberikan dalam waktu singkat dan secara bijaksana untuk membenahi perilaku yang tidak sesuai. Bagi guru, hukuman ini muncul sebagai akibat dari ketidakmampuan atau kegagalan mereka melaksanakan tugas, baik disengaja maupun tidak, dan bertujuan untuk mendorong perbaikan.

Hukuman dapat berperan sebagai salah satu untuk mendorong peningkatan kinerja guru, karena dapat membantu memperbaiki kesalahan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana hukuman tersebut diterapkan.

²⁰ Anita S.Moha,S.Pd Guru Prakarya, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

²¹ Prayogi Ibrahim, S.Pd.I Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

Sebagaimana dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dari berbagai narasumber salah satunya Ibu Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat *Punishment* dapat meningkatkan kinerja guru, dan diberikan dengan cara yang adil, wajar, dan tepat. Hukuman diberikan dengan tujuan sebagai bentuk instruksi agar guru lebih disiplin, tegas, dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan.²²

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan bentuk hukuman yang diberikan atas kesalahan yang dilakukan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Dalam konteks pendidikan, *punishment* diterapkan kepada guru apabila terjadi pelanggaran atau kesalahan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, pemberian hukuman ini diharapkan dapat mendorong guru untuk memperbaiki kesalahan, meningkatkan kedisiplinan, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, sehingga kinerja mereka dapat menjadi lebih optimal.

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Bapak Prayogi Ibrahim, S.Pd.I selaku guru akidah akhlak beliau menyampaikan: *Punishment* atau sanksi ini tentu diberikan kepada guru misalnya ketika ada yang tidak disiplin untuk itu, hukuman ini sangat efektif untuk memperbaiki kesalahan dan menjadi pengingat bagi guru agar tidak mengulangi kesalahan.²³

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Ibu Cica Cahyani Bunga S.Pd selaku guru penjas beliau menyampaikan: *Punishment* ini cukup efektif dalam meningkatkan kinerja guru, seperti kedisiplinan dan tanggung jawab. Hukuman biasanya mendorong guru untuk memperbaiki kesalahan dan menjalankan tugasnya dengan baik.²⁴

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Ibu Juliana, S.Pd selaku guru bahasa Inggris beliau mengatakan: Menurut Ibu Juliana *punishment* dapat berfungsi untuk mencegah masalah, sehingga guru menyadari tanggung jawabnya. Hal ini membuat hukuman sangat efektif dalam meningkatkan kinerja guru.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *Punishment* atau hukuman dinilai efektif dalam mendorong peningkatan kinerja guru melalui perbaikan terhadap kesalahan dan peningkatan kedisiplinan. Hukuman berperan sebagai pengingat agar guru tidak mengulangi pelanggaran yang sama, sehingga mereka terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal. Dengan demikian, *punishment* berfungsi sebagai tindakan preventif yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja.

Hal ini berdasarkan hasil observasi Hal ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Falah Limboto barat, peneliti menemukan bahwa pemberian *punishment* sudah berjalan dengan baik dan berperan dalam menumbuhkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta peningkatan kinerja guru. Berbagai bentuk *punishment* dapat digunakan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi terdapat hukuman ringan, sedang dan berat seperti teguran lisan dan potongan gaji. Dengan adanya hukuman, organisasi atau instansi dapat mempertahankan ketertiban dan mendorong seluruh anggotanya untuk menaati aturan.

Salah satu bentuk *punishment* yang diterapkan adalah teguran lisan, yang diberikan kepada guru yang kurang disiplin atau melanggar aturan tertentu. Teguran ini dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja guru, terutama apabila disampaikan

²² Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

²³ Prayogi Ibrahim, S.Pd.I Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

²⁴ Cica Cahyani Bunga S.Pd Guru Penjas, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

²⁵ Juliana, S.Pd Guru Bahasa Inggris, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

dengan cara yang tepat. Penyampaian teguran ini justru dapat memotivasi guru untuk memperbaiki diri dan bekerja lebih optimal.

Hasil wawancara bersama dengan Ibu Anita S.Moha,S.Pd selaku guru prakarya beliau menyampaikan: Kepala sekolah memberikan punishment seperti teguran lisan kepada guru yang kurang disiplin ibu anita berpendapat bahwa teguran lisan bisa sangat membantu, terutama jika disampaikan secara bijak. Teguran seperti itu membuat guru-guru lebih sadar akan tanggung jawab dan memperbaiki kesalahan.²⁶

Hasil wawancara bersama dengan Ibu Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat beliau menyampaikan: Pemotongan gaji sebagai bentuk sanksi diterapkan kepada guru yang melakukan pelanggaran, seperti tidak hadir saat jam pelajaran. Tindakan ini bertujuan memberikan efek jera agar kesalahan serupa tidak terulang. Dan dilakukan secara adil serta komunikasi yang terbuka, pemotongan gaji ini dapat menjadi dorongan bagi guru untuk meningkatkan kedisiplinan dan memperbaiki kinerjanya.²⁷

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Bapak Prayogi Ibrahim,S.Pd.I selaku guru akidah akhlak beliau menyampaikan: Sejauh ini hukuman yang diberikan kepada guru-guru yang kurang disiplin, tidak mematuhi aturan, tidak masuk pada jam pelajaran akan diberikan *punishment* berupa potongan gaji. Menurut bapak Prayogi bahwa potongan gaji dapat memberikan motivasi pada segi finansial karena semua guru pasti memerlukan finansial tersebut sehingga para guru memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dan dapat memotivasi dalam meningkatkan kinerja.²⁸

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Ibu Juliana, S.Pd selaku guru bahasa inggris beliau mengatakan: potongan gaji dapat membuat efek jera bagi guru-guru yang melanggar aturan untuk itu sanksi ini bisa menjadi pengingat agar guru lebih disiplin, bertanggung jawab dan lebih berhati-hati dalam melakukan kesalahan.²⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Teguran lisan dan pemotongan gaji merupakan bentuk hukuman yang berpotensi mendorong peningkatan kinerja guru apabila diterapkan dengan cara yang tepat dan seimbang. Teguran lisan berperan sebagai bentuk peringatan awal yang bersifat edukatif, sementara pemotongan gaji menjadi sanksi yang lebih tegas dan bersifat memberikan efek jera. Kedua bentuk punishment ini mampu menumbuhkan kesadaran, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Falah Limboto barat, peneliti menemukan bahwa *punishment* berupa teguran lisan yaitu kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang terlambat datang ke sekolah atau melanggar tata tertib sekolah. Selain itu, bahwa pada saat jam pelajaran guru-guru langsung segera masuk untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Hal ini karena jika guru terlambat masuk kelas maka akan mendapatkan hukuman berupa potongan gaji.

c. Kinerja Guru

Kinerja guru ialah hasil yang dicapai seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta memanfaatkan wewenang dan keterampilannya. Salah satu tugas utama manajer atau kepala sekolah adalah menilai kinerja guru. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur seberapa efektif guru telah melaksanakan tugasnya baik

²⁶ Anita S.Moha,S.Pd Guru Prakarya, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

²⁷ Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

²⁸ Prayogi Ibrahim, S.Pd.I Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

²⁹ Juliana, S.Pd Guru Bahasa Inggris, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

cukup, atau belum memadai. Proses ini sangat penting bagi seluruh guru dan memberikan manfaat bagi sekolah dalam mengevaluasi serta meningkatkan kualitas kerja tenaga pengajar.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Ibu Riana Husain, S.HI, selaku Kepala Sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, yang dalam kesempatan tersebut menyampaikan bahwa: Kinerja sangat penting dalam dunia pendidikan, mengingat guru merupakan elemen utama dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Penilaian terhadap kinerja guru, yang mencakup aspek seperti kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pengetahuan, kreativitas, dan penilaian lainnya merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang guru. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, sekolah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara langsung atau tatap muka, guna mendukung peningkatan kemampuan dan profesionalisme para guru.³⁰

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Ibu Femmy I. Gubali, S.Pd selaku guru matematika beliau mengatakan: Kinerja ini merupakan cerminan seberapa baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik baik dalam proses pembelajaran maupun tanggung jawab lainnya di sekolah. Menurut Ibu Femi, upaya peningkatan kinerja guru dilakukan melalui pemberian pelatihan, sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah, yaitu dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) guna mendukung penilaian kinerja seperti kualitas, serta pengembangan pengetahuan para guru.³¹

Hasil wawancara bersama dengan Ibu Cica Cahyani Bunga S.Pd selaku guru penjas beliau menyampaikan: Kinerja guru sangat penting karena berkaitan dengan proses pengajaran, penilaian kinerja seperti pengetahuan, keandalan dan lainnya dapat membantu guru meningkatkan dan mendorong pengembangan profesional. Hal ini juga harus didukung dengan pelatihan maupun diklat yang dapat bermanfaat untuk seorang guru.³²

Dari hasil wawancara di atas bahwa kinerja guru dapat menentukan efektivitas pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. penilaian terhadap kinerja guru diperlukan untuk menilai sejauh mana guru menjalankan tugasnya secara profesional.

Hal ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Falah Limboto Barat, peneliti menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru sekolah mengadakan diklat untuk membantu para guru memperoleh pengetahuan, keterampilan, profesional, dan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

B. Dampak Pemberian *Reward* dan *Punishment* Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Al-Falah Limboto Barat

a. *Reward*

Pemberian reward terbukti mampu memberikan dorongan motivasi bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Insentif ini tidak hanya membangkitkan semangat kerja, tetapi juga memberikan pengaruh positif terhadap berbagai aspek performa guru, seperti meningkatnya loyalitas kepada pimpinan, kedisiplinan dalam proses mengajar, keaktifan menghadiri rapat, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta aspek-aspek lain yang mendukung profesionalisme dan efektivitas kerja.

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Ibu Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat beliau menyampaikan: *Reward* dapat memberikan motivasi guru untuk meningkatkan kinerja Kami melihat bahwa guru-guru yang menerima penghargaan,

³⁰ Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

³¹ Femmy I. Gubali, S.Pd Guru Matematika, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

³² Cica Cahyani Bunga S.Pd Guru Penjas, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

menunjukkan peningkatan semangat, menjadi lebih disiplin, aktif dalam kegiatan sekolah dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.³³ Reward ini memberikan semangat kerja dan merasa dihargai sehingga termotivasi memberikan yang terbaik untuk sekolah dalam hal mengajar maupun berkontribusi terhadap kegiatan-kegiatan sekolah sehingga kinerja menjadi meningkat.³⁴

Sebagaimana peneliti melakukan wawancara bersama dengan Bapak Prayogi Ibrahim, S.Pd.I selaku guru akidah akhlak beliau menyampaikan: Pemberian *reward* memberikan dampak yang positif terhadap guru penghargaan ini dapat memotivasi, meningkatkan disiplin, dan melatih guru menjadi guru yang profesional. Untuk itu, *reward* ini sangat bermanfaat untuk kesejahteraan bagi guru.³⁵

Dari hasil wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa *reward* pada dasarnya memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja guru. Pemberian penghargaan membuat seorang guru merasa dihargai sehingga mereka merasa senang dan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu *reward* sangat penting diberikan kepada guru yang berprestasi dan profesional.

Hal ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Falah Limboto barat, peneliti menemukan bahwa *reward* memberikan dampak positif yaitu guru menunjukkan semangat dalam menjalankan tugas, serta komunikasi dan kerjasama menjadi lebih baik.

b. *Punishment*

Punishment (hukuman) memiliki peran yang signifikan dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh guru, serta mencegah agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali. Selain itu, hukuman juga dapat membantu menumbuhkan kedisiplinan dan mendorong peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Ibu Riana Husain, S.HI, selaku Kepala Sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, yang dalam kesempatan tersebut menyampaikan bahwa: Pemberian *punishment* ini memberikan dampak positif bagi guru. ketika seorang guru melakukan kesalahan, hukuman menjadi bentuk motivasi untuk memperbaiki kesalahan tersebut. oleh karena itu *punishment* mendorong untuk meningkatkan kinerja.³⁶

Punishment dapat memperbaiki kesalahan sehingga ini menjadi pengingat bagi guru akan tanggung jawab. Hukuman ini membuat para guru termotivasi untuk memperbaiki kinerja sehingga terciptanya kerja sama antar guru dan berhubungan baik dengan pihak sekolah.³⁷ *Punishment* dapat menjadi bentuk evaluasi terhadap kesalahan yang dilakukan. Para guru perlu memiliki pola pikir positif bahwa melalui pemberian hukuman, mereka dapat termotivasi untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja, sehingga kesalahan serupa tidak terulang kembali.³⁸

Punishment dapat mendorong guru untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan seperti kedisiplinan, dan menjaga profesionalisme. Oleh karena itu

³³ Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

³⁴ Safitri Daud Yasin, S.Pd Guru Informatika, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

³⁵ Prayogi Ibrahim, S.Pd.I Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

³⁶ Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

³⁷ Anita S.Moha, S.Pd Guru Prakarya, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025

³⁸ Juliana, S.Pd Guru Bahasa Inggris, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025

hukuman harus diberikan secara transparan dan adil agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan para guru akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Hal ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Falah Limboto barat, peneliti menemukan bahwa *punishment* justru memberikan dampak yang positif yaitu guru lebih berhati-hati memperbaiki kinerjanya, lebih disiplin, dan para guru saling mengiatkan satu sama lain.

Kesimpulan

Pemberian *reward* dan *punishment* terhadap guru *Reward* (penghargaan) yang diberikan di Mts Al-Falah Limboto Barat berupa pujian, penghormatan, hadiah dan tanda penghargaan. *Reward* tersebut merupakan bentuk pengakuan terhadap guru yang berprestasi, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Hukuman (*punishment*) di madrasah terdiri atas beberapa bentuk, yaitu hukuman ringan, sedang, dan berat, sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak madrasah. Melalui pemberian hukuman ini, diharapkan guru menyadari kesalahan yang telah dilakukan sehingga dapat memperbaikinya di masa mendatang. Dampak pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru. Dampak pemberian *reward* yaitu dapat memotivasi, semangat kerja, dapat menjalin hubungan kerja sama antar sesama guru, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dampak *punishment* yaitu menjadi disiplin, serta menjadi evaluasi terhadap guru agar dapat bertanggung jawab dan kinerja menjadi lebih baik.

Kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas guru dalam pengajaran, keterampilan, pengetahuan sehingga perlu adanya diklat yang di laksanakan oleh pihak madrasah untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adie E Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Tangerang: Universitas Terbuka, , 2015, hlm. 3
- Anita S.Moha,S.Pd Guru Prakarya, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025
- Cica Cahyani Bunga S.Pd Guru Penjas, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025
- Dina Aulia dkk, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kinerja Guru Di Yayasan Zaid Bin Tsabit*, Vol.2, No. 4, 2024, hlm. 473
- Femmy I. Gubali, S.Pd Guru Matematika, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025
- Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.7 No.1, 2024, hlm 158
- Gusti, *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi* Messa Media, 2012, hlm 4
- Hendri Rohman, *pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, hlm 93
- Juliana, S.Pd Guru Bahasa Inggris, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025
- Kania Teja Utari, Rasto, *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4 No. 2, 2019, hlm. 239
- Kisnanik, *Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Reward Dan Punishment Di SDN III Pomahan*, Vol 1, No 2, 2022, hlm 390
- Koswara, Rasto, *Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*, Vol. 1, No. 1, 2016, hlm 62
- Marinu Waruwu, *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)* Vol. 7, No.1, 2023 hlm, 2898

- Muhammad Arifin Ritonga, *Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment*, Vol. 3, No.1, 2019 hlm, 43
- Mukhlison Effendi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, Vol, 2 No. 1, 2021. hlm. 40
- Munawir dkk, *Memahami Penilaian Kinerja Guru*, hlm 629
- Paringsih dkk, *Buku Ajar Manajemen SDM*, Jambi, PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023 hlm, 107-108
- Patton Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm 330
- Prayogi Ibrahim, S.Pd.I Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2025
- Riana Husain, S.HI selaku kepala sekolah MTs Al-Falah Limboto Barat, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025
- 14 Juli 2025
- Safitri Daud Yasin, S.Pd Guru Informatika, *Wawancara*, Tanggal 14 Juli 2025
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung, 2008, hlm 402
- Syahidul Ihya dkk, *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: Penerapan sistem pemberian Reward dan Punishment Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja*
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. *Karyawan Pada Pt . Pertamina (Persero). Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment*, Vol. 3, No. 2, 2015 hlm 886
- Umi Narimawati, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Agung Media, Bandung 2008 hlm 98