

**IMPLEMENTASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI SDIT AL MUHSIN METRO**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

**Oleh :**

**Fadli Rinekso**

**NPM : 1611030251**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS**

**ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**TAHUN 1442 H/2021 M**

**IMPLEMENTASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT***  
**DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU**  
**DI SD IT AL-MUHSIN**

**Skripsi**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna  
memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd)

Dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

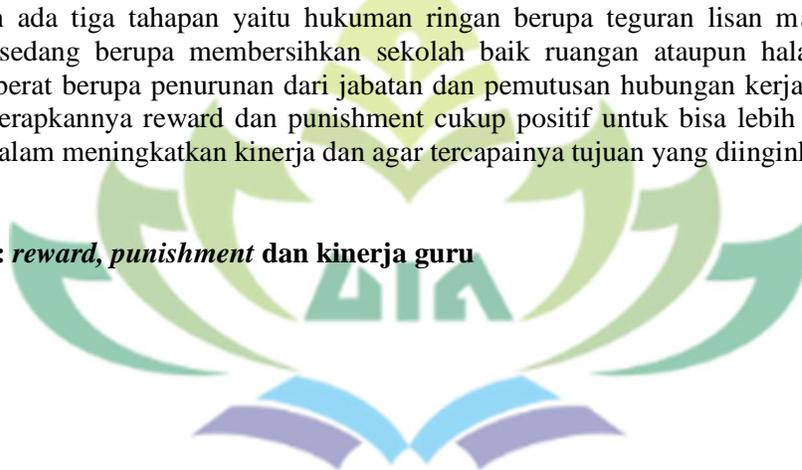
Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS**  
**ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**1442 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja para guru dan staf setelah mendapat reward dan punishment di SDIT Al Muhsin. Pemberian reward atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Pemberian punishment atau hukuman pada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dan dalam sekolah sanksi diberikan kepada guru yang melakukan kesalahan yang dapat merugikan sekolah berupa teguran, peringatan, hukuman fisik, pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data, peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi *reward* yang diterapkan di SDIT Al Muhsin berupa *reward* ekstrinsik yang berbentuk penghargaan financial seperti tunjangan, bonus, pulsa dan penghargaan non finansial seperti promosi, berupa benda dan ucapan/pengakuan. Sedangkan untuk punishment Implementasi *punishment*, hukuman yang diterapkan di SDIT Al muhsin ada tiga tahapan yaitu hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman sedang berupa membersihkan sekolah baik ruangan ataupun halaman sekolah, hukuman berat berupa penurunan dari jabatan dan pemutusan hubungan kerja. Dan dampak setelah diterapkannya reward dan punishment cukup positif untuk bisa lebih meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kinerja dan agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

**Kata kunci:** *reward*, *punishment* dan kinerja guru



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadli Rinekso

NPM : 1611030251

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Implementasi Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDIT Al Muhsin Metro.**" Adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Bandar Lampung, 25 Februari 2021

Penulis,



*Fadli Rinekso*  
Fadli Rinekso

NPM 1611030251



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

**Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, Telp.(0721)703260**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI REWARD DAN PUNISHMENT  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI  
SDIT AL MUHSIN**

**Nama Mahasiswa : FADLI RINEKSO  
NPM : 1611030251  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RadenIntan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. AHMAD FAUZAN, M.Pd**

**NIP. 197208282006041006**

**Pembimbing II**

**Dr. RYUZEN PRAJA TUALA, M.Pd**

**NIP. 196608171995121002**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. HJ. ETI HADIATI, M.Pd**

**NIP. 1964071119910320003**



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703 289

**PENGESAHAN**

Skripsi ini dengan judul **"IMPLEMENTASI REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU"** disusun oleh: **FADLI RINEKSO, NPM 1611030251**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal: **Jumat/05 Maret 2021**

**TIM PENGUJI**

Ketua : Dr. H. Subandi, MM

Sekretaris : Indarto, M.Sc

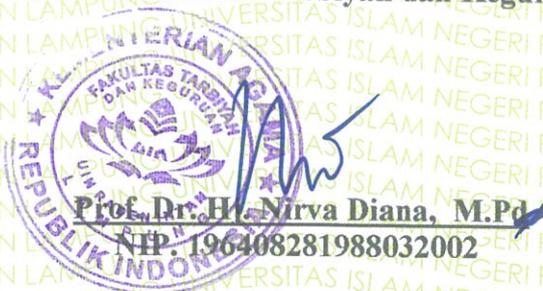
Penguji Utama : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag

Penguji Pendamping I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Penguji Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

  
Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd  
NIP. 196408281988032002



## MOTTO

فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ

*"Berlomba lombalah dalam kebaikan." (Al Baqarah: 148)*<sup>1</sup>



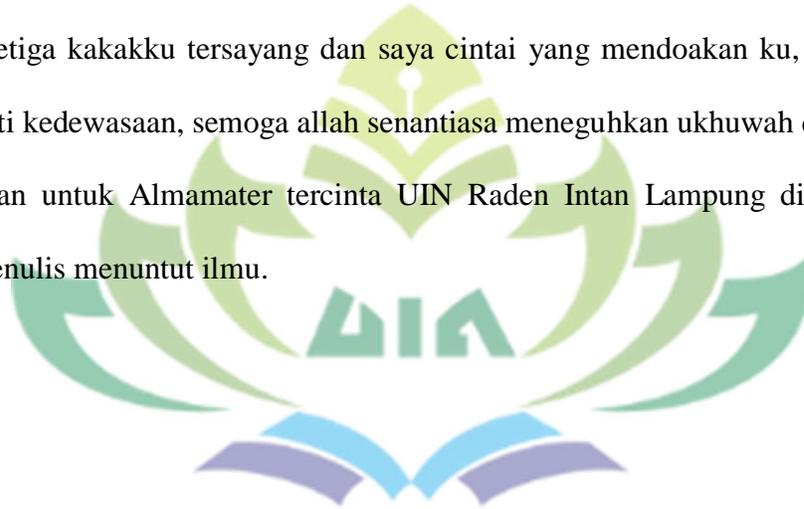
---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: Sigma Examedia Arkanleema, 2010). h. 23

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, dengan rendah hati, sebuah karya yang sederhana namun perlu kerja keras ini ku persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku yang telah membesarkan, mendidik, dan tidak pernah lelah dalam memberikan dukungan Do'a, materi, dan yang mengajarku arti sebuah perjuangan dalam hidup, kesabaran, kejujuran, dan ibadah.
2. Ketiga kakakku tersayang dan saya cintai yang mendoakan ku, mengajarkan arti kedewasaan, semoga Allah senantiasa meneguhkan ukhuwah diantara kita.
3. Dan untuk Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung dimana tempat penulis menuntut ilmu.



## RIWAYAT HIDUP

**Fadli Rinekso**, dilahirkan di Pasuruan, Penengehan, Kalianda, Lampung Selatan pada tanggal 27 Juni 1996, yang merupakan anak terakhir dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Sutiyono dan Muslimah..

Sebelum masuk ke jenjang perguruan tinggi, penulis menempuh pendidikan di TK PGRI Pasuruan, kemudian masuk ke SD NEGERI 1 Pasuruan, lalu masuk ke jenjang pendidikan menengah pertama di MTS Al-Muhsin Metro utara kota Metro, Sempat melanjutkan pendidikan menengah atas di MAN 1 Metro Lampung Timur.

Setelah menyelesaikan pendidikan di MAN 1 Metro Lampung timur, pada tahun 2014, pada Tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan program S1 di UIN Raden Intan Lampung dan mengambil Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) penulis memilih tema dengan Judul: “Implementasi *reward dan punishment* dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT AL-Muhsin Metro”.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin.. Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat dan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, kesabaran, ketekunan dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan.

Skripsi yang penulis angkat berjudul “Implementasi *reward dan punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT AL-Muhsin Metro.” merupakan tugas akhir untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada program strata satu (S1) pada Ilmu Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung. Tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Untuk itu, penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi – tingginya, kepada yang terhormat :

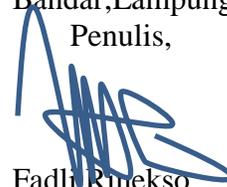
1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd. selaku pembimbing I dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memperkenankan waktu serta ilmunya untuk mengarahkan dan memotivasi penulis.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
5. Orang tuaku, kakakku, dan semua keluarga yang selalu mensupport, berdoa dengan tulus dan memberikan motivasi untuk keberhasilan penulis.
6. Teman-temanku di jurusan MPI baik yang telah mendahului maupun yang sedang sama sama berjuang yang telah berjuang bersama sama.
7. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016, teman-teman KKN, PPL di SMAN 12 Bandar Lampung serta tidak lupa kelompok Kompre, terima kasih atas kebersamaan dan persahabatan yang telah terbangun selama ini. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Untuk teman teman seataap serumah yang turut memberikan semangat dan motivasi bagi penulis.
9. Nindy ayu meiliska, yang turut berjuang selama ini, dan sebagai penyemangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan untuk segenap teman teman, keluarga, tetangga dan segala bentuk motivasi yang ada.

Akhirnya, dengan iringan terima kasih penulis ucapkan semoga bantuan yang ikhlas dari semua pihak tersebut mendapat amal dan balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca sekalian. Aamiin Yaa Rabbal'alamiin...

Bandar,Lampung, 21 Desember 2020

Penulis,



Fadli Rinekso

NPM. 1611030251



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	iii
PERSETUJUAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	7
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian .....	8
G. Signifikasi Penelitian.....	9
H. Metode Penelitian .....	10
1. Jenis Penelitian.....	10
2. Lokasi Penelitian.....	11
3. Sumber Data.....	11
4. Teknik Pengumpulan Data.....	13
5. Uji Keabsahan Data .....	17
6. Teknik Analisis Data.....	19

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori .....	21
1. Tinjauan Mengenai implementasi .....	21
2. Tinjauan Mengenai <i>reward</i> .....	22
3. Tinjauan Mengenai <i>Punishment</i> .....	31
4. Pengertian Kinerja Guru .....	33
B. Reward dan Punishment Dalam perspektif Syari'at Islam .....	37
C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	39

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek .....	41
1. Sejarah.....	41
2. Profil.....	42
3. Visi Misi dan Tujuan.....	43
4. Moto .....	44
5. Masa Kepemimpinan .....	45
6. Kurikulum .....	46
7. Keadaan pendidik dan tenaga pendidik.....	48
8. Keadaan siswa.....	52
9. Keadaan sarana prasarana .....	59
10. Data Alumni.....	61
11. Prestasi .....	61
B. Deskripsi Data Penelitian.....	69

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Temuan Penelitian .....	86
B. Pembahasan.....	89

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	99
B. Rekomendasi.....	99

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABLE

Table 1.1 Data pelajaran yang di ajarkan di SDIT AL Muhsin.

Tabel 1.2 Daftar Wali kelas SDIT Al Muhsin Metro.

Tabel 1.3 Daftar nama-nama pendidik dan kependidikan SDIT Al Muhsin Metro.

Table 1.4 Data keadaan siswa SDIT Al Muhsin Metro.

Table 1.5 Data sarana prasarana di SDIT Al Muhsin Metro.

Table 1.6 Data alumni SDIT Al Muhsin



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Penelitian yang hendak ditulis ini berjudul “Implementasi *reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al Muhsin Metro”. Guna menghindari terjadinya ke salah pahaman dalam memahami arti yang terkandung dalam judul penelitian ini, maka penulis memandang perlu untuk memberikan penjelasan tentang pengertian dan maksud judul penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Implementasi

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, implementasi diartikan penerapan atau pelaksanaan. Implementasi berasal dari kata “to implement” yang berarti mengimplementasikan. Arti implementasi ialah kegiatan yang dilakukan melalui perencanaan dan mengacu pada aturan tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan yang telah ditetapkan.

#### 2. *Reward* dan *Punishment*

Menurut Kamus Bahasa Indonesia *reward* merupakan pemberian. *Reward* (penghargaan) ialah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan.

Sedangkan *punishment* dalam kamus besar Bahasa Indonesia *punishment* memiliki arti peraturan yang menjadi pengatur. *Punishment* merupakan suatu

hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut.

### 3. Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Selain itu juga kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Adapun pengertian kinerja adalah “sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil tersebut membutuhkan sistem kinerja yang terorganisir”.

### 4. SDIT Al Muhsin Metro

Sekolah Dasar ialah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Pendidikan dasar memang diselenggarakan untuk memberikan dasar pengetahuan, sikap dan keterampilan pada anak didik. Pendidikan dasar inilah yang selanjutnya dikembangkan untuk meningkatkan kualitas diri anak didik. SDIT Al Muhsin metro merupakan lokasi penelitian yang terletak di Jl. Wana Bakti 3 Kelurahan Margorejo : Kecamatan Metro Selatan.

## **B. Alasan memilih judul**

Adapun yang menjadi alasan penulisan memilih judul “*Implementasi reward dan punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT AL Muhsin Metro” adalah sebagai berikut : *Punishment dan reward* adalah hukuman dan penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan digunakan untuk

mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas kerjanya. Apabila *punishment dan reward* yang diberikan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka pegawai akan merasakan ketidakadilan. Dengan adanya ketidakadilan tersebut, maka akan mengakibatkan ketidakpuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang ditentukan. Untuk itu penulis ingin mengetahui bagaimana proses *punishment dan reward* diterapkan di SDIT Al Muhsin serta pengaruhnya pada peningkatan pendidik dan tenaga pendidik.

### **C. Latar Belakang**

Pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam kehidupan manusia. Hal ini dikarenakan pendidikan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak diperoleh secara spontan, melainkan diperoleh melalui pendidikan. Setiap manusia diwajibkan menuntut ilmu dari buaian hingga liang lahat. Sehingga, pendidikan sangatlah penting untuk setiap manusia.

Pendidikan memerlukan suatu lembaga pendidikan, dimana lembaga pendidikan merupakan wadah berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Suatu lembaga pendidikan akan bersaing secara kompetitif apabila dapat menghasilkan guru dan siswa berprestasi dan berkualitas.

Untuk menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi dan berkualitas, dibutuhkan suatu kinerja. “Kinerja adalah sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil tersebut membutuhkan sistem kinerja yang teroganisir”.<sup>2</sup> Kinerja juga harus dikaitkan dengan tujuan dan strategi organisasi, karena nilai kinerja itulah yang merupakan hasil produktif dari sebuah organisasi atau perusahaan. “Dengan demikian kinerja bukanlah sekedar sistem desain, kompetensi, motivasi, kemampuan, atau keahlian”.<sup>3</sup> Begitu juga dengan guru sebagai tenaga pendidik.

Dapat dikatakan bahwa guru sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah. Di karenakan gurulah yang berperan langsung dalam proses pendidikan yaitu proses pembelajaran. “Definisi guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah”.<sup>4</sup>

Dalam organisasi sekolah, guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Hal yang tidak kalah penting adalah guru yang dapat menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak didik yang berusaha untuk memahai semua anak didik dan kata-katanya. Sebagai teladan

---

<sup>2</sup>Suwarno Adie E Yusuf, *Pengembangan SDM* (Tangerang: Universitas Terbuka, t.t.), h.35.

<sup>3</sup>*Ibid*, h.4.9

<sup>4</sup>Syaiful Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2014), h.26.

guru harus memiliki kinerja dan kepribadian yang dapat dijadikan profil dan idola.<sup>5</sup>

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Maka, diperlukan kinerja yang baik dari guru. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan kegigihan dituntut ada dalam diri seseorang guru agar memiliki kinerja yang baik.

Agar guru memiliki kinerja baik, maka diadakannya pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan diadakannya pemberian *reward* diharapkan untuk adanya peningkatan kinerja guru. Pemberian *reward* kepada guru merupakan penerapan pemberian motivasi ekstrinsik. “Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar”.<sup>6</sup>

*Reward* merupakan metode yang memiliki prinsip penting pada teori-teori perilaku yang disebut dengan istilah *reinforcer*. Prinsip yang paling penting pada teori-teori perilaku ialah perilaku berubah menurut konsekuensi langsung. Konsekuensi langsung yakni konsekuensi-konsekuensi yang menyenangkan atau memperkuat perilaku yang bersifat positif. Memperkuat perilaku dapat dilakukan dengan cara memberi pujian, pemberian hadiah, pemberian angka, dan pemberian bintang.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>*Ibid*, h.33

<sup>6</sup>Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), h.90.

<sup>7</sup>Ratna Wilis Dahar, *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta: Erlangga, 2011), h.20.

Berdasarkan hasil pra survey di SDIT Al Muhsin Metro, di SDIT Al Muhsin Metro memiliki 59 guru dan karyawan. Dari kelas 1 sampai 3 memiliki 4 kelas tiap-tiap tingkatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Karimatul Mustakim, S.Pd.I. Pada tanggal 17 November 2020 pukul 09.00 WIB. Memperoleh hasil bahwa kinerja guru masih sedang. Kendala yang dihadapi dalam kinerja guru adalah keterbatasan kemampuan untuk menginovasi pembelajaran, berinteraksi dalam berteman, dan kurangnya jumlah media pembelajaran yang di sediakan dari pihak sekolah. *Reward* yang diberikan dari Kepala Sekolah untuk guru yang memiliki kinerja baik berupa barang yang dapat menunjang pembelajaran.

Berdasarkan hasil pra survey, dikatakan oleh bapak Karimatul Mustakim selaku Kepala Sekolah SD IT Al-Muhsin Metro bahwa indikator kinerja guru di SD IT Al Muhsin Metro terdiri dari menguasai bahan yang akan diajarkan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media pelajaran, menguasai landasan-landasan kependidikan, menilai prestasi siswa, dan mengenal serta menyelenggarakan administrasi sekolah.

Oleh sebab itu untuk peningkatan kinerja guru di SDIT Al Muhsin Metro membentuk suatu peraturan yang menggunakan sistem *reward dan punishment*. Peraturan dibuat untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat kelancaran dari proses pendidikan dapat dihindari tidak semua peraturan akan diikuti dengan baik apabila tidak ada kemauan dari guru itu sendiri.

Peningkatan kinerja guru merupakan perihal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga sekolah. Faktor guru sangat menentukan mutu pendidikan, yang akan berimplikasi pada kualitas output. Maka untuk memperoleh output yang baik diperlukannya kinerja guru yang baik pula. Dengan adanya kinerja guru yang baik maka akan diadakannya pemberian *reward* dari pihak sekolah. Sehingga kinerja guru mengalami peningkatan. Pemberian *reward* kepada guru merupakan penerapan pemberian motivasi ekstrinsik. Dengan adanya peraturan pemberian reward dan punishment diharapkan adanya peningkatan kinerja guru di SDIT Al Muhsin Metro.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyadari bahwa *reward* dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mencegah adanya pelanggaran yang merugikan. Dengan demikian maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang “Implementasi *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja Gurudi SDIT Al Muhsin Metro Tahun Pelajaran 2020/2021”.

#### **D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks masalah yang dijelaskan diatas maka untuk itu penulis lebih memfokuskan penelitian pada: implementasi *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al-Muhsin Kota Metro. Dengan sub fokus yaitu:

1. Implementasi *reward*
2. Implementasi *punishment*
3. Dampak implementasi *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SD IT Al Muhsin Metro.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah tersebut dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi *reward* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al-Muhsin Metro?
2. Bagaimana implementasi *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al-Muhsin Metro?
3. Bagaimana dampak implementasi *reward* dan *punishment* dalam kinerja guru di SDIT Al-Muhsin Metro?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi *reward* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al-Muhsin Metro.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem *punishment* dalam meningkatkan kinerja gurudi SDIT Al-Muhsin Metro.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak implementasi *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al-Muhsin Metro.

## G. Signifikasi Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat di bedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### 1. Secara Teoritis

- a. Memberikan pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang juga dapat bermanfaat bagi generasi yang akan datang.
- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah bahan bacaan atau referensi umum bagi fakultas Tarbiyah khususnya bagi jurusan Manajemen Pendidikan Islam sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

### 2. Secara Praktis

- a. Diharapkan bisa dijadikan suatu masukan bagi SDIT Al-Muhsin Metro untuk meningkatkan kualitas dengan mengelola konflik dengan baik, demi mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai salah satu pengetahuan baru mengenai implementasi *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al Muhsin Metro.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu pendekatan yang menghasilkan data yang bersifat deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>8</sup> Adapun bentuk penelitiannya berbentuk deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu objek yang berkenaan dengan masalah yang diteliti tanpa mempersoalkan hubungan antar variabel penelitian.<sup>9</sup>

Penelitian ini berupaya untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan guna mendiskripsikan keadaan yang terdapat di lapangan, penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu obyek yang berkenaan dengan masalah yang diteliti tanpa mempersoalkan hubungan antar variabel.<sup>10</sup>

Sedangkan jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu suatu koleksi dan presentasi dari informasi yang detail tentang seseorang atau kelompok kecil orang. Atau, koleksi atau presentasi tentang suatu permasalahan yang spesifik diambil dari suatu masalah yang lebih besar. Sebagai sebuah bagian dari penelitian kualitatif, studi kasus hanya memperhatikan kelompok atau permasalahan yang sangat spesifik tetapi mendalam atau secara intensif.

---

<sup>8</sup>Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), h.3.

<sup>9</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h.54.

<sup>10</sup>Sanapiah Faisol, *Format-format Penelitian Sosial* (Jakarta: Rajawali Press, 1992). h. 8.

## 2. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini akan dilaksanakan di SDIT AL Muhsin Metro, yang beralamat di Jl. Wana Bakti 3, Margorejo, kec. Metro Selatan, Kota Metro, Prov Lampung. Berdasarkan atas pertimbangan karena lokasi penelitian mudah dijangkau peneliti dan terdapat hal yang sangat menarik untuk diteliti, dengan harapan pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lancar.

## 3. Sumber Data

Data adalah kenyataan atau keterangan atau bahan dasar yang dipergunakan untuk menyusun hipotesa atau segala sesuatu yang akan diteliti.<sup>11</sup> Data yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah data kebangkrutan yang di dokumen. Berdasarkan jenisnya, data dibagi menjadi dua, yaitu:

### 1) Data Primer

Yaitu data utama yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber tanpa ada perantara yang secara khusus (Kepala Sekolah/Madrasah). Data tersebut dapat berupa informasi dalam bentuk kata-kata dan tindakan. Dalam penelitian kata-kata atau tindakan orang-orang yang di amati melalui wawancara adalah merupakan sumber utama. Sumber data primer diperoleh langsung dari informan atau narasumber. Informan atau narasumber dalam penelitian kualitatif disebut sebagai

---

<sup>11</sup> Pius A. Partanto, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 1994). h. 94

sampel, data yang diperoleh dari sampel akan menghasilkan sebuah teori. Untuk data yang diperoleh dari sampel akan menghasilkan sebuah teori. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan metode yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah metode untuk menentukan sampel dengan cara menetapkan kriteria atau ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Sumber data primer pada penelitian ini adalah data yang berasal dari informan langsung yaitu bapak Karimatul Mustakim, S.Pd selaku Kepala Sekolah SD IT Al-Muhsin Metro, bapak Muhammad Thohir, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum SD IT Al Muhsin Metro, dan ibu Fitriyanti, S.Pd.I selaku guru SD IT Al-Muhsin Metro.

## 2) Data Sekunder

Yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.<sup>12</sup>Dalam hal ini merupakan penunjang yang diperoleh melalui dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode penelitian, karena pada umumnya data yang di kumpulkan di gunakan untuk menguji hipotesa yang telah di rumuskan.

---

<sup>12</sup>J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*. h. 8

Ada berbagai macam teknik pengumpulan data dalam proses penelitian tetapi teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai tersebut:

1. *Observasi* (pengamatan)

Pengamatan observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diteliti dari observasi dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalahnya.<sup>13</sup> Atau suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi dilakukan pada para pegawai SDIT Al-Muhsin Metro. Hasil observasi dari pengamatan peneliti kepada para pegawai di SDIT Al-Muhsin Metro.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya guru yang telah mendapatkan *reward* itu menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Sehingga bisa memperoleh nilai positif yang lebih dari organisasi dan masyarakat. Sedangkan kriteria pegawai yang bisa mendapatkan *reward* itu menurut peneliti adalah pegawai yang memiliki keunggulan dalam suatu hal, yang tidak mudah dimiliki oleh setiap guru.

Sedangkan tentang *punishment* di SDIT Al-Muhsin Metro ini, peneliti mengamati guru yang telah mendapatkan hukuman dari atasan itu bisa menjadikan seorang guru tidak akan mengulangi kesalahan yang telah

---

<sup>13</sup>Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997). h.

dibuatnya. Misalnya seorang guru telat ketika masuk sekolah, kemudian mendapatkan hukuman. Maka dengan adanya *punishment* tersebut seorang guru tidak akan mengulangnya lagi dan berusaha akan menjadi lebih baik.

## 2. Metode *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Sedangkan menurut Ahmad Tanzeh, wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan.<sup>14</sup>

Wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal, yaitu semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Metode wawancara dalam konteks ini berarti proses memperoleh suatu fakta atau data dengan melakukan komunikasi langsung (tanya jawab secara lisan) dengan responden penelitian, baik secara temu wicara atau menggunakan teknologi komunikasi (jarak jauh).<sup>15</sup>

Dalam melaksanakan interview, peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan sebanyak mungkin, kemudian mempersilahkan kepada informan untuk memberikan jawaban secara

---

<sup>14</sup>Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: TERAS, 2009). h. 62

<sup>15</sup>Noeng Muhajirin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996). h.

obyektif. Selanjutnya pada teknik wawancara, peneliti datang berhadapan muka secara langsung dengan responden atau subjek yang diteliti. Mereka menanyakan sesuatu yang telah direncanakan kepada responden. Hasilnya dicatat sebagai informasi penting dalam penelitian. Secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara :

- a. Pedoman wawancara tidak teratur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Tentu saja kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak tergantung dari pewawancara.
- b. Pedoman wawancara teratur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai *check-list*. Pewawancara tinggal membubuhkan tanda v (*check*) pada nomor yang sesuai.<sup>16</sup>

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa wawancara adalah percakapan antara dua pihak yaitu antara peneliti dan informan untuk memperoleh informasi. Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti dan wawancara ini dilakukan secara terstruktur menuju fokus penelitian, kemudian hasil wawancara disusun secara sistematis dalam bentuk ringkasan data untuk keperluan analisis data. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur karena tujuan dari wawancara ini adalah

---

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2010). h. 270

mencari jawaban dari hipotesis kerja, sehingga pertanyaan yang diajukan oleh peneliti tidak akan mengarah kepada pertanyaan yang tidak diinginkan, atau yang akan merugikan narasumber.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada bapak Karimatul Mustakim, S.Pd selaku Kepala Sekolah SD IT Al-Muhsin Metro, Bapak Muhammad Thohir, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum SD IT Al Muhsin Metro, dan ibu Fitriyanti, S.Pd.I selaku guru SD IT Al-Muhsin Metro.

### 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang merupakan catatan, transkrip notule rapat, agenda, legger, buku, surat kabar, majalah, prasati dan sebagainya. Teknik dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpul data, mengumpulkan bukti-bukti atau keterangan-keterangan mengenai suatu hal. Seperti pengumpulan data yang berhubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian ini.

Metode dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data dari lembaga mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasinya, visi dan misinya, dan segala informasi yang berbentuk dokumen asli yang berkaitan dengan lembaga. Tujuan dari dokumentasi adalah untuk mendapatkan

informasi dan data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam menggambarkan suatu lembaga.<sup>17</sup>

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi ini dapat dipergunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data tentang:

1. Profil SDIT Al-Muhsin Metro
2. Program kerja SDIT Al-Muhsin Metro
3. Struktur organisasi SDIT Al-Muhsin Metro

## 5. Uji Keabsahan Data

Moleong berpendapat bahwa “Dalam penelitian diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data”.<sup>18</sup> Sedangkan untuk memperoleh keabsahan perlu diteliti kreadibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut: Presintent Observation (ketekunan pengamatan) yaitu peneliti melaksanakan observasi secara terus menerus terhadap objek penelitian guna memahami lebih mendalam terhadap berbagai aktivitas yang sedang berlangsung di lokasi penelitian.

Triangulasi adalah sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti pengumpulan data dengan berbagai teknik pengumpulan data sekaligus menguji kreadibilitas data, yaitu

---

<sup>17</sup>Arikunto. h. 236

<sup>18</sup>J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*.h. 172

mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.<sup>19</sup> Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam yaitu :

1. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
2. Triangulasi teknik , untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
3. Trinagulasi waktu, waktu yang sering mempengaruhi kredibilitas data, untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.<sup>20</sup>

Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara dengan beberapa informan lainnya dan kemudian peneliti mengkonfirmasi dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan peneliti di lapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010).h.300

<sup>20</sup> Sugiono.h. 330

<sup>21</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial. Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: GP. Press, 2009).h. 230-231.

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru di SDIT AL Muhsin Metro.

## 6. Teknis Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman yaitu suatu aktivitas yang meliputi data *reduction display* dan *conclusions drawing / verification*. Untuk lebih memahami teknik tersebut, maka akan dijelaskan sebagai berikut:<sup>22</sup>

### a. *Data Reduction* (Reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dalam hal ini, ketika peneliti memperoleh data dari lapangan dengan jumlah yang cukup banyak. Maka perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.

### b. *Data Display* (Penyajian data)

Setelah data direduksi, selanjutnya peneliti mendisplaykan data yang berarti mengorganisir data, menyusun data dalam suatu pola hubungan sehingga semakin mudah difahami.

---

<sup>22</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*. h. 89

c. Verivikasi data

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verivikasi.<sup>23</sup> Dalam hal ini, peneliti berusaha dan berharap kesimpulan yang dicapai mampu menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal yaitu berkaitan dengan sistem *reward* dan sistem *punishment* di SDIT Al-Muhsin Metro.



---

<sup>23</sup>Suwandi dan Basrowi, *Memahami Penelitian Kulitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008). h.210

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Tinjauan mengenai Implementasi

###### a. Pengertian implementasi

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”

Menurut Syaukani dkk implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat.<sup>24</sup>

Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa proses implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administrative yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial

---

<sup>24</sup> Syaukani, *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h. 57.

yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

Sedangkan menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier dalam Wahab menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata padamasyarakat atau kejadian-kejadian.

## 2. Tinjauan mengenai *reward*

### a. Pengertian *Reward*

Menurut Kamus Bahasa Indonesia *reward* merupakan pemberian, *reward* karena memenangkan suatu perlombaan, pemberian, kenang-kenangan, penghargaan, penghormatan, tanda kenang-kenangan tentang perpisahan cendera mata.<sup>25</sup> Sedangkan Suharsimi Arikunto, menjelaskan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain karena sudah bertingkah laku sesuai dengan yang dikehendaki yakni mengikuti peraturan sekolah dan tata tertib yang sudah ditentukan.<sup>26</sup>

<sup>25</sup>Desi Anwar, *Kamus Bahasa Indonesia* (Surabaya: Karya Abditama, 2001). h. 162

<sup>26</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi* (Yogyakarta: Rieneka Cipta, 1980). h. 182

*Reward* adalah penghargaan yang diberikan oleh seseorang ataupun suatu institusi. *Reward* berhubungan dengan Antusias yang menyala-nyala orang yang memilikinya mempunyai keyakinan yang sangat besar terhadap kesuksesan orang akan mengejar apapun yang mereka inginkan. Pencapaian-pencapaian itulah yang disebut sebagai reward. Arti *reward* bukan hanya sekedar hadiah melainkan ada sebuah pencapaian yang telah dilaluinya.<sup>27</sup>

*Reward* merupakan sesuatu yang disenangi dan digemari, yang diberikan kepada siapa saja yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan, atau bahkan mampu melebihinya. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak tergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Tentang bagaimana wujudnya, banyak ditentukan oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.<sup>28</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas

---

<sup>27</sup>Andoko Ismail, "Reward and Punishment," t.t., <http://www.bulutangkis.com>., diakses 18 Januari 2013. Pukul: 13.00 WIB

<sup>27</sup>Feri Indriasmoko, (<http://www.indriasmoko.co.cc>, diakses 18 Januari 2013. Pukul: 12.30 WIB)

<sup>28</sup>Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. h. 160

tersebut. Contohnya seorang guru telah memberikan penghargaan, atau pujian kepada siswanya yang telah menjawab pertanyaan dengan baik, atau prestasinya baik, maka siswa itu semangat lagi dalam mengerjakan tugas itu.<sup>29</sup>

b. Prinsip-prinsip pemberian *reward*

1. Penilaian didasarkan pada 'perilaku' bukan 'pelaku'.
2. Pemberian penghargaan atau hadiah harus ada batasnya.
3. Alternatif penghargaan lain bisa berupa perhatian.
4. Pemberian hadiah harus dimusyawarahkan kesepakatannya.
5. Distandarkan pada proses, bukan hasil.

c. Tujuan *reward*

Tujuan dari pengelolaan sistem *reward* di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan.

Dalam konteks MSDM, manajemen *reward* tidak semata-mata pada pemberian *reward* dan insentif, misalnya upah dan gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut *reward* ekstrinsik. Namun hal yang tak kalah penting adalah *reward* instrinsik (non

---

<sup>29</sup>Mahfudh Shalahuddin, *Metodologi Pendidikan Agama* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987). h.81

finansial) yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan.

d. *Macam-macam reward*

*Reward* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) *Reward* intrinsik, yaitu reward yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya *reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.

2) *Reward* ekstrinsik mencakup kompensasi langsung

kompensasi tidak langsung dan *reward* bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. *Reward* bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari

pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk reward bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

e. Beberapa macam skema sistem reward antara lain:

1) Nilai waktu

Sistem ini mengacu kepada jumlah jam kerja. Nilai waktu dapat diklasifikasikan sebagai dasar jam kerja, upah mingguan, atau gaji bulanan. Secara tradisional, pekerja pabrik menerima upah mingguan, pekerja kantor menerima upah bulanan dan sebaliknya pekerja paruh waktu menerima upah berdasarkan jam kerja.

Keuntungannya adalah relatif mudah dalam pengelolaan dan penyediaan biaya tenaga kerja yang diprediksikan,40 sedangkan kerugiannya adalah sistem tidak menekankan pada kuantitas output yang mengakibatkan menurunnya kualitas hasil kerja.

Beberapa kritik yang dilontarkan para ahli pada system ini adalah jika biaya output secara teoritis menurun karena kompetensi karyawan meningkat, maka karyawan tidak mempunyai motivasi untuk lebih produktif. Misalnya, 2 orang pekerja yang menerima gaji 500.000 per minggu. Salah satu meningkatkan output secara dramatis dari 100 ke 200 unit per minggu, sedangkan yang satunya

tetap menghasilkan 100 unit. Hal ini jelas merupakan keuntungan bagi organisasi, namun tidak bagi karyawan. *Reward* yang diterima karyawan dalam contoh tersebut sama, baik ketika ia berhasil menyelesaikan pekerjaan sebanyak 100 unit atau 200 unit. Hal ini menimbulkan pertanyaan, mengapa individu berkeinginan untuk menjadi pekerja yang produktif jika *reward* yang diterima sama saja dengan karyawan yang tidak produktif.

2) Penggajian berdasarkan hasil Sistem ini merupakan jawaban atas kritik terhadap sistem nilai waktu yang diperkaya dengan skema penggajian berdasarkan hasil-hasilnya (*payment by result*, PBR).

Keuntungan digunakan sistem ini antara lain:

- a. Mudah diterapkan terutama pada karyawan yang bekerja yang mengutamakan kuantitas seperti sales.
- b. Karyawan dimotivasi untuk melakukan usaha ekstra karena embel embel penghasilan tambahan.
- c. Upah secara langsung dihubungkan dengan hasil dan supervisi yang sedikit dijalankan.

Namun kelemahannya adalah sistem ini sukar diterapkan pada karyawan yang menghasilkan output yang mengutamakan kualitas.

3) Penggajian berdasarkan prestasi

Penggajian berdasarkan prestasi (performance-related pay, PRP) tidak hanya mempertimbangkan hasil-hasil atau output tetapi juga perilaku aktual dari pekerjaan. Prestasi individu diukur berdasarkan sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya atau dibandingkan dengan berbagai tugas yang sudah tersusun pada job description.

Namun, untuk mempergunakan sistem ini, diperlukan berbagai syarat agar sistem *reward* berdasarkan prestasi berjalan efektif antara lain:

- a. Perlu diadakannya percobaan untuk menghubungkan prestasi individu dengan sasaran organisasi.
- b. Susunan gaji harus cukup lebar untuk mengakomodasi perbedaan yang signifikan dalam gaji pokok karyawan.
- c. Pengukuran prestasi harus handal dan valid, dan harus menghubungkan proses penilaian dengan gaji.
- d. Penilai harus ahli dalam menetapkan standar prestasi dan alat melaksanakan penilaian.
- e. Budaya organisasi harus mendukung.
- f. Paket gaji yang diberikan harus kompetitif dan terbuka

Beberapa keunggulan dari dipergunakan sistem ini antara lain:

- a. Insentif dihubungkan dengan target atau sasaran yang ada.

- b. Bila prestasi karyawan dapat diukur dan adanya system *reward* yang berjalan baik, maka prestasi akan cukup memotivasi usaha, dan uang akan dapat dihemat jika organisasi menargetkan reward untuk mereka yang berprestasi.
- c. Gaji terkait erat dengan usaha produktif, dan prestasi yang buruk tidak mendapat tempat di dalam organisasi.
- d. Karyawan menerima umpan balik yang bermanfaat atas prestasinya.

Beberapa kelemahannya antara lain:

- a. *Reward* individual yang berpusat pada diri sendiri dapat merusak kerja sama dan kerja tim.
- b. Pekerja yang prestasinya buruk seolah-olah mendapat hukuman. Hal ini tidak menguntungkan karena seharusnya organisasi melakukan upaya untuk memotivasi kelompok ini agar mengembangkan prestasi mereka.
- c. Adanya kecurigaan yang diakibatkan oleh penilaian yang dilakukan secara tertutup, atau penilai tidak kompeten, tidak objektif, dll.
- d. Pertumbuhan pengendalian manajerial atas bawahan diutamakan, dengan maksud mengisolasi individu, hal ini dapat mempengaruhi kerja tim.

#### 4) Penggajian berdasarkan keterampilan

*Reward* berdasarkan keterampilan (*skill-based pay*) memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan (keahlian) dan kompetensi yang diinjeksikan karyawan di dalam pekerjaan. Sebelum sistem ini dijalankan, perlu dilakukan perencanaan yang baik, jumlah konsultasi terbuka dan partisipasi karyawan, seperti pelatihan yang ditujukan pada akuisisi keterampilan teknis dan keterampilan tim kerja.

Nilai yang harus dicatat dalam kaitannya dengan gaji berdasarkan keterampilan adalah bahwa manajemen yang baik 44 terletak dalam pemanfaatan *reward* untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan kontemporer dalam desain dan fungsi organisasi.

*Reward* berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk

meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan karyawan tersebut frustrasi.<sup>30</sup>

### 3. Tinjauan mengenai *punishment*

#### a. Pengertian *Punishment*

Hukuman (*punishment*) adalah pelaksanaan suatu tindakan yang tidak disenangi atau menghilangkan tindakan positif menyusul terjadinya suatu tanggapan yang menurunkan frekuensi tanggapan tersebut. Argumentasi yang menentang penggunaan hukuman dalam situasi apapun meliputi dampak penindasan (penekanan), dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan, pengaruhnya yang bersifat sementara, dan pengaruhnya terhadap karyawan lainnya. Penggunaan hukuman dalam suatu organisasi memerlukan pertimbangan waktu pelaksanaan, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan dan tidak bersifat pribadi.<sup>31</sup>

#### b. Prinsip-Prinsip Pemberian *Punishment*

1) Kepercayaan terlebih dahulu kemudian hukuman. Metode terbaik yang tetap harus diprioritaskan adalah memberikan kepercayaan kepada anak. Memberikan kepercayaan kepada anak berarti tidak menyudutkan mereka dengan kesalahankesalahannya, tetapi

---

<sup>30</sup>Eugene McKenna dan Nic Beech, *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2000). h. 107-112

<sup>31</sup>Pandji Anoraga dan Sri Suyati, *Perilaku Keorganisasian* (Semarang: Pustaka Jaya, 1995).h.130

sebaliknya kita memberikan pengakuan bahwa kita yakin mereka tidak berniat melakukan kesalahan tersebut, mereka hanya khilaf atau mendapat pengaruh dari luar.

2) Hukuman distandarkan pada perilaku. Sebagaimana halnya pemberian hadiah yang harus distandarkan pada perilaku, maka demikian halnya hukuman, bahwa hukuman harus berawal dari penilaian terhadap perilaku, bukan 'pelaku' nya. Setiap anak bahkan orang dewasa sekalipun tidak akan pernah mau dicap jelek, meski mereka melakukan suatu kesalahan.

3) Menghukum tanpa emosi. Kesalahan yang paling sering dilakukan orangtua dan pendidik adalah ketika mereka menghukum anak disertai dengan emosi kemarahan. Bahkan emosi kemarahan itulah yang menjadi penyebab timbulnya keinginan untuk menghukum. Dalam kondisi ini, tujuan sebenarnya dari pemberian hukuman yang menginginkan adanya kesadaran agar anak tak lagi melakukan kesalahan, menjadi tak efektif.

4) Hukuman sudah disepakati. Sama seperti metode pemberian hadiah yang harus dimusyawarahkan dan didialogkan terlebih dahulu, maka begitu pula yang harus dilakukan sebelum memberikan hukuman. Adalah suatu pantangan memberikan hukuman kepada anak, dalam keadaan anak tidak menyangka ia akan menerima hukuman, dan ia dalam kondisi yang tidak siap. Mendialogkan

peraturan dan hukuman dengan anak, memiliki arti yang sangat besar bagi si anak. Selain kesiapan menerima hukuman ketika melanggar juga suatu pembelajaran untuk menghargai orang lain karena ia dihargai oleh orang tuanya.

- 5) Tahapan pemberian hukuman. Dalam memberikan hukuman tentu harus melalui beberapa tahapan, mulai dari yang teringan hingga akhirnya jadi yang terberat.

#### 4. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan bekerja secara maksimal terhadap tercapainya tujuan organisasi. Kinerja diartikan beragam oleh para ahli, “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Selain itu juga kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”.<sup>32</sup>

Adapun pengertian kinerja adalah “sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil tersebut membutuhkan sistem kinerja yang terorganisir”.<sup>33</sup> Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kinerja dapat diartikan dengan suatu perbuatan,

---

<sup>32</sup>Hamzah B Uno dan Nana Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014). h. 60

<sup>33</sup>Suwarno Adie E Yusuf, *Pengembangan SDM* (Tangerang: Universitas Terbuka, t.t.). h. 3.5

aktivitas seseorang dan hasil kerja yang dicapai dan diperlihatkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dalam kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. “Pengertian secara sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa”. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam pendidikan. Selain itu juga “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah”.<sup>34</sup> Dapat dipahami bahwa guru adalah seseorang yang memberikan ilmu kepada siswa melalui pendidikan.

Sedangkan pengertian kinerja guru menurut beberapa para ahli “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”.<sup>35</sup> Dengan adanya kinerja guru yang baik maka proses pembelajaran akan menjadi maksimal. “Kinerja guru adalah segala sesuatu dalam melakukan proses belajar mengajar”. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dan guru di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki seseorang guru dan

---

<sup>34</sup>Djamara, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. h. 26

<sup>35</sup>Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013). h. 16

dilakukan dalam proses belajar mengajar agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Selain itu, dengan adanya kinerja guru yang baik akan sangat bermanfaat bagi suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu sekolah tersebut.

#### Indikator Kinerja Guru

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (a) rencana pembelajaran atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (b) prosedur pembelajaran, dan (c) hubungan antar pribadi.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

##### a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

##### b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

### 1) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas.

### 2) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

### 3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode.

#### a. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan

hasil evaluasi yang meliputi remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

Ketiga indikator kinerja diatas mengukur kemampuan-kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru.

## B. Reward dan Punishment Dalam Perspektif Syari'at Islam

Adapun perspektif islam tentang *reward* dan *punishment* dalam firman Allah SWT, antara lain:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌهُمُومُلِّيَهَا ۖ فَاسْتَبِقُواالْخَيْرَاتِ ۚ أَيِنَّمَاتَكُونُوايَأْتِكُمُاللَّهُجَمِيْعًا ۚ  
 إِنَّااللَّهُعَلْمُكَاشِفِ الْعَقْدِيْرُ

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. Al-Baqarah: 148)

Ayat diatas menjelaskan bahwa masing-masing manusia mempunyai tujuan, ke sanalah Ia mengarahkannya, maka berlombalah kamu mengejar kebaikan. dimanapun kamu berada, Allah akan menghimpun kamu karena Allah berkuasa atas segalanya. Ayat ini adalah dalil naqli tentang *reward* (penghargaan). Sedangkan dalil naqli tentang *punishment* (hukuman) adalah sebagai berikut:

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ الْحَقَّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِمْ آيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْلَمُونَ ۚ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۚ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ هُمْ مَعَمَّاجَاءَ كَمَا جَاءَكَ الْحَقُّ ۚ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَا جَا ۚ  
 وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ جَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَكُنَّا بَيْنَكُمْ بِرُءُوسًا ۚ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ  
 إِلَيْهَا تُرْجَعُونَ ۚ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۚ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ هُمْ مَعَمَّاجَاءَ كَمَا جَاءَكَ الْحَقُّ ۚ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَا جَا ۚ

“Dan Kami telah turunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, Yaitu Kitab-Kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap Kitab-Kitab yang lain itu; Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk tiap-tiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu.”(QS. Al-Ma’idah: 48)

Maksudnya: Al Quran adalah ukuran untuk menentukan benartidaknya ayat-ayat yang diturunkan dalam Kitab-Kitab sebelumnya.

Maksudnya: umat Nabi Muhammad s.a.w. dan umat-umat. yang sebelumnya.

Manifestasi Ilahi ini mengisyaratkan adanya kompetensi yang harus dijalankan manusia menuju kebaikan pribadi dan sosial. Hidup kompetitif adalah sesuatu yang niscaya dalam pluralitas manusia yang menaik dan sengaja dinaikkan. Hidup kompetitif ini akan senantiasa ditemui oleh manusia dalam keadaan bagaimanapun, pada saat kapanpun, dan ditempat

mana pun. Tentu kompetisi itu harus mengacu kepada undang-undang (syir'ah) dan metode/jalan (minhaj) consensus bersama dalam kebaikan.

### C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dari hasil pengamatan tentang penelitian terdahulu yang relevan didapatkan hasil penelitian terdahulu, dari satu dan lainnya memiliki sudut pandang yang berbeda. Penelitian ini bertujuan sebagai pemacu terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kedepannya. Dari penelitian yang sudah ada peneliti mencoba memahami isi dari penelitian yang berupa skripsi maupun tesis kemudian mengklasifikasikan penelitian tentang sistem reward dan punishment tersebut kedalam beberapa klasifikasi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu, peneliti dapat mengklarifikasikan bahwa penelitian terdahulu *Pertama*, "Pengaruh Penerapan Metode *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon". Oleh Resa Nur Pahlevi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang 2012. Peneliti ini lebih fokus pada pengaruh/dampak dari metode *reward* dan *punishment* terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Diklat kota Cilegon.<sup>36</sup>

Kedua, "Penerapan Metode *Reward* Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah Nahdlatul

---

<sup>36</sup>Resa Nur Pahlevi, "Pengaruh Penerapan Metode Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon" (Universitas Sultan Agung Tirtayasa Serang, 2012).

Ulama (MI NU) Miftahul Huda Jabung Malang”. Oleh Muhammad Nurul Huda Universitas Islam Negeri Malang 2009. Peneliti ini lebih fokus pada cara menerapkan metode *reward* dalam meningkatkan motivasi belajar matematika siswa kelas IV Madrasah Ibtidaiyah.<sup>37</sup>

*Ketiga*, “Pengaruh Pengukuran Kinerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Hubungan Antara *Total Quality Management* Dengan Kinerja Manajerial Pada PT. Noer Transport Tama Wisata”. Oleh Firstcha Noviyanti Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur 2010. Peneliti ini lebih fokus pada apa pengaruh interaksi antara penerapan TQM dengan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.

Sedangkan peneliti fokus dalam hal implementasi *reward* dan *punishment* yang bagaimana yang diterapkan oleh objek yang peneliti ambil, yakni di SDIT Al-Muhsin Metro. *Reward* yang bagaimana yang diberikan kepada pegawai dan kriteria yang bagaimana yang bisa mendapatkan *reward*. Demikian juga dengan *punishment*nya seperti apa kepada pegawai yang melakukan kesalahan. Dan kesalahan yang bagaimana yang bisa mendapatkan *punishment*.

---

<sup>37</sup>Muhammad Nurul Huda, “Penerapan Metode Reward Dalam meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah Nahdlatul Ulama (MI NU) Miftahul Huda Jabung Malang” (UIN Malang, 2009).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu, dan Supriyono. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Adie E Yusuf, Suwarno. *Pengembangan SDM*. Tangerang: Universitas Terbuka, t.t.
- Anwar, Desi. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya: Karya Abditama, 2001.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 1980.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2010.
- B Uno, Hamzah, dan Nana Lematenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Dahar, Ratna Wilis. *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Djamarah, Syaiful. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2014.
- Faisol, Sanapiah. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Press, 1992.
- Fitriyanti, S.Pd.I, Guru SDIT Al Muhsin Metro. wawancara, 17 November 2020.
- Ghani, dan Mohamad. *SDM Perkebunan Dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial. Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: GP. Press, 2009.
- Ismail, Andoko. "Reward and Punishment," t.t. [http: www.bulutangkis.com](http://www.bulutangkis.com).
- J. Moloeng, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002.
- Karimatal Mustakim, S.Pd, Kepala Sekolah SDIT Al Muhsin Metro. wawancara, 16 November 2020.
- McKenna, Eugene, dan Nic Beech. *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, 2000.
- Muhajirin, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- Muhammad Nurul Huda. "Penerapan Metode Reward Dalam meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah Nahdlatul Ulama (MI NU) Miftahul Huda Jabung Malang." UIN Malang, 2009.
- Muhammad Thohir, S.Pd.I, Waka Kurikulum SDIT Al Muhsin Metro. wawancara, 16 November 2020.
- Narbuko, Cholid, dan Abu Ahmad. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Pandji Anoraga, dan Sri Suyati. *Perilaku Keorganisasian*. Semarang: Pustaka Jaya, 1995.
- Partanto, Pius A. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola, 1994.

- Purwanto, M. Ngalim. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya, 2011.
- Rachmawati, Tutik, dan Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Resa Nur Pahlevi. "Pengaruh Penerapan Metode Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon." Universitas Sultan Agung Tirtayasa Serang, 2012.
- Shalahuddin, Mahfudh. *Metodologi Pendidikan Agama*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suwandi, dan Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Syaukani. *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: TERAS, 2009.

