

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMK SYAFI'YAH KABUPATEN  
PEMALANG TAHUN 2019/2020**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

**HAMDAN DZULQARNAIN**  
NIM : 1503036079

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Hamdan Dzulqarnain**

NIM : 1503036079

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S-1

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kabupaten Pemalang 2019/2020**

secara keseluruhan adalah hasil Penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 28 Maret 2020  
Pembuat Pernyataan,



**Hamdan Dzulqarnain.**  
NIM: 1503036079



KEMENTERIAN AGAMA R.I.  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185  
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kabupaten Pemalang Tahun 2019/2020**

Penulis : Hamdan Dzulqarnain

NIM : 1503036079

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan.

Semarang, 2 Juni 2020

#### DEWAN PENGUJI

Ketua,

Agus Khunaifi, M.Ag.  
NIP.197602262005011004

Penguji I,

Sekretaris,

Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.  
NIP. 196911141994031003

Penguji II,

Agus Sutiyono, M.Ag.

NIP.197307102005011004

Pembimbing I,

Dr. Fahrurrozi, M.Ag.

NIP.197708162005011003

Pembimbing II,

Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.

NIP.196911141994031003

Drs. H. Muslam, M.Ag.

NIP.196603052005011001

## NOTA DINAS

Semarang, 28 Maret 2020

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kabupaten Pemalang Tahun 2019/2020**  
Peneliti : Hamdan Dzulqarnain  
NIM : 1503036079  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam sidang Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Pembimbing I,



**Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.**  
NIP.196911141994031003

## NOTA DINAS

Semarang, 28 Maret 2020

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kabupaten Pemalang Tahun 2019/2020**  
Peneliti : Hamdan Dzulqarnain  
NIM : 1503036079  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam sidang Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Pembimbing II,



**Drs. H. Muslam, M.Ag.**  
NIP. 196603052005011001

## ABSTRAK

Judul : **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kabupaten Pemalang Tahun 2019/2020**

Peneliti : Hamdan Dzulqarnain

NIM : 1503036079

*Reward* dan *Punishment* adalah sebuah metode atau motivasi yang biasa di terapkan oleh sebuah lembaga atau seseorang untuk mencapai target yang di inginkan, namun kali ini *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan di SMK Syafi'iyah pemalang membuat peneliti tertarik karena pemberian metode tersebut diterapkan pada para guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya di Sekolah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Reward* dan *Punishment* di SMK Syafi'iyah Pemalang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah penerapan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Pemalang .

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Syafi'iyah Pemalang. Adapun teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner.

Dalam uji hipotesis peneliti menggunakan Analisis regresi berganda meliputi uji F dan Uji t. Berdasarkan uji F dengan taraf signifikan 5% diperoleh  $F_{hitung} = 30,41$  dan  $F_{tabel} = 3,34$   $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya signifikan dan hipotesis diterima. Kemudian uji t diperoleh dari variabel *Reward* kinerja guru sebesar  $t_{hitung} = 4,828 > t_{tabel} 1.701$  pada taraf signifikan 5% artinya signifikan dan hipotesis diterima. Sedangkan variabel *Punishment* terhadap kinerja guru sebesar  $t_{hitung} = -0,42 < t_{tabel} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5% artinya signifikan dan hipotesis ditolak. maka hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Dengan kontribusi dari *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang sebesar 67% ( $R_{square}$ ) dan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pengaruh *Reward* dan *Punishment*, Kinerja Guru**

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

Huruf Arab	Latin	Huruf Arab	Latin
ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

### Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

### Huruf Diftong:

au = أُوْ

ai = أَيِ

iy = إِيْ

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah, taufik, dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan ke hadirat beliau Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya dengan harapan semoga mendapatkan syafaatnya di hari kiamat nanti.

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik dalam penelitian maupun dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini peneliti sampaikan kepada:

1. Dr. Hj. Lift Anis Ma'sumah, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
2. Fatkuroji, M.Pd. selaku Ketua Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag. dan Drs. H. Muslam, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi.
4. Dr. Ikhrom, M.Ag. selaku wali studi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu dosen jurusan MPI serta bapak ibu dosen UIN Walisongo Semarang tercinta yang selalu memberikan pengarahan dalam perkuliahan.
6. Aris Sundono, S.Pd. selaku Kepala Sekolah SMK Syafi'iyah Kabupaten Pemalang beserta dewan guru yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orangtua Tercinta Bapak Sodikin Munasir dan Ibunda Atun Wahidatun yang selalu memberikan semangat dan motivasi tiada henti mengalirkan do'anya untuk kesuksesan saya.
8. Adik- adik saya tercinta Irsyadul Ibad dan Sirojul Munir yang selalu memberikan inspirasi dan semangatnya.

9. Dian Amirul Wahyuningtyas yang juga telah berjuang mendapatkan gelar S1 nya yang selalu menemani, mendoakan, memberikan motivasi, dan menjadi teman diskusi dari penyusunan hingga penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman MPI-B 2015 yang telah menemani peneliti selama belajar di UIN Walisongo Semarang
11. Teman Seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu setia menjadi teman berjuang dan pendengar keluh kesah dalam penulisan skripsi.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil demi terselesakanya skripsi ini.

Semoga Allah SWT dapat meringankan urusan mereka seperti mereka meringankan beban penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Namun penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca.

Semarang, 28 Maret 2020  
Peneliti,



Hamdan Dzulqarnain  
NIM: 1503036079

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>TRANSLATE ARAB LATIN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II   <i>REWARD, PUNISHMENT DAN KINERJA GURU</i></b>	
A. Deskripsi Teori .....	8
1. <i>Reward</i> .....	8
a. <i>Kriteria Reward</i> .....	11
b. <i>Prinsip-prinsip Reward</i> .....	12
c. <i>Tujuan Reward</i> .....	13
d. <i>Macam-macam Reward</i> .....	15
2. <i>Punishment</i> .....	18
a. <i>Kriteria Punishment</i> .....	20
b. <i>Prinsip-prinsip Punishment</i> .....	21
c. <i>Tujuan Punishment</i> .....	22
d. <i>Macam-macam Punishment</i> .....	24

3. Kinerja Guru .....	25
a. Pengertian Kinerja Guru .....	25
b. Kompetensi Kinerja Guru .....	26
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	34
d. Standar Kinerja Guru .....	35
B. Kajian Pustaka .....	38
C. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	63
B. Deskripsi Data .....	64
1. Deskripsi Pengaruh <i>Reward</i> .....	65
2. Deskripsi Pengaruh <i>Punishment</i> .....	69
c. Deskripsi Pengaruh Kinerja Guru .....	74
C. Analisis Data .....	79
1. Analisis Pendahuluan.....	79
2. Analisis Uji Hipotesis.....	80
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	107
E. Keterbatasan Penelitian.....	112
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	114
B. Saran.....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Teknik Penilaian
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Reward</i> (X1)
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Punishment</i> (X2)
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.1	Skor Nilai <i>Reward</i>
Tabel 4.2	Distribusi Skor Mean <i>Reward</i>
Tabel 4.3	Kategori Kualitas Niali Angket <i>Reward</i>
Tabel 4.4	Skor Nilai <i>Punishment</i>
Tabel 4.5	Distribusi Skor Mean <i>Punishment</i>
Tabel 4.6	Kategori Kualitas Nilai <i>Punishment</i>
Tabel 4.7	Skor Nilai Kontribusi Kinerja Guru
Tabel 4.8	Distribusi Skor Mean Kinerja Guru
Tabel 4.9	Kategori Kualitas Nilai Angket Kinerja Guru
Tabel 4.10	Penolong Persamaan Korelasi dan Regresi
Tabel 4.11	Korelasi <i>Reward</i>
Tabel 4.12	Tingkat Koefisien Korelasi X1 Y
Tabel 4.13	Uji F <i>Reward</i>
Tabel 4.14	Uji T <i>Reward</i>
Tabel 4.15	Uji Determinasi <i>Reward</i>
Tabel 4.16	Uji Korelasi Product Moment
Tabel 4.17	Tingkat Koefisien Korelasi X2 Y
Tabel 4.18	Uji F <i>Punishment</i>
Tabel 4.19	Uji T <i>Punishment</i>
Tabel 4.20	Uji Determinasi <i>Punishment</i>
Tabel 4.21	Uji T <i>Reward Punishment</i>

Tabel 4.22 Uji F *Reward Punishment*

Tabel 4.23  $R_{xy}$  (R Square)

Tabel 4.24 Koefisien Korelasi X1 X2 Y

Tabel 4.25 Tingkat Koefisien Korelasi X1 Y

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Profil Sekolah
Lampiran 2	Daftar Nama Responden
Lampiran 3	Kisi – Kisi Kuesioner
Lampiran 4	Kuesioner
Lampiran 5a	Uji Validitas <i>Reward</i>
Lampiran 5b	Uji Validitas <i>Punishment</i>
Lampiran 5c	Uji Validitas Kinerja Guru
Lampiran 6	Kisi – Kisi Kuesioner Penelitian
Lampiran 7	Kuesioner Penelitian
Lampiran 8	Analisis Korelasi
Lampiran 9	Uji F
Lampiran 10	Uji T
Lampiran 11	Tabel F
Lampiran 12	Tabel T
Lampiran 13	Tabel R
Lampiran 14	Dokumentasi
Lampiran 15	Surat Penunjukan Dosen Pembimbing
Lampiran 16	Surat Izin Riset Kampus
Lampiran 17	Surat Telah Riset Sekolah
Lampiran 18	Surat Bebas Kuliah
Lampiran 19	Surat Ko - Kurikuler
Lampiran 20	Daftar Riwayat Hidup

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya adalah suatu usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat. Karena bagaimanapun peradaban suatu masyarakat, di dalamnya berlangsung dan terjadi suatu proses pendidikan sebagai usaha manusia untuk melestarikan hidupnya. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, sehingga manusia dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan cita-cita untuk maju.<sup>1</sup>

Untuk memajukan kehidupan mereka itulah, maka pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten sesuai dengan lingkungan hidup manusia itu sendiri. Manusia adalah makhluk yang dinamis, dan bercita-cita ingin meraih kehidupan yang sejahtera dan bahagia. Namun cita-cita demikian tak mungkin dicapai jika manusia itu tidak berusaha untuk meningkatkan kemampuannya seoptimal mungkin melalui proses kependidikan, karena proses kependidikan adalah

---

<sup>1</sup> Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 2.

suatu kegiatan secara bertahap berdasarkan perencanaan yang matang untuk mencapai suatu tujuan.<sup>2</sup> Pentingnya pendidikan ini juga terdapat dalam Firman Allah QS. Al Mujadillah/58: 11 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. al-Mujadillah/58: 11).

Sistem Pendidikan Nasional menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, menyatakan bahwa:

Tujuan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.<sup>3</sup>

Pendidikan mempunyai peranan yang penting demi kemajuan dan masa depan bangsa. Pelaksanaan pendidikan

---

<sup>2</sup> Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan...*, hlm. 3.

<sup>3</sup> Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2006), hlm. 2.

bertujuan untuk mengembangkan individu peserta didik, dalam arti memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi mereka secara alami dan apa adanya, tidak perlu diarahkan untuk kepentingan kelompok tertentu.<sup>4</sup>

Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai (tenaga pendidik) agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>5</sup>

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen (siswa) sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan tenaga kependidikan diperlukan untuk mamacu semangat kerja tenaga pendidik, sekolah harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Memberikan *reward* atau penghargaan, dan *punishment* atau hukuman oleh atasan kepada pegawai atau tenaga pendidik juga

---

<sup>4</sup> Rusman, dkk, *Pengembangan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali, 2011), hlm. 41

<sup>5</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset, 2016), hlm. 138.

dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Motivasi positif adalah pimpinan memberikan hadiah atau *reward* kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik, sedangkan motivasi negatif adalah pimpinan memberikan hukuman atau *punishment* kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah.<sup>6</sup>

Maka dari itu *reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja tenaga kependidikan. Karena melalui *reward* dan *punishment* pegawai (tenaga pendidik) akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Semakin sering tenaga pendidik memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula tenaga pendidik akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering tenaga pendidik mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata

---

<sup>6</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 132.

lain, keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan Kepala sekolah pada tanggal 5 Agustus 2019 yang peneliti lakukan di SMK Syafi'iyah Pematang, diperoleh informasi bahwa:

Adanya *reward* dan *punishment* dilaksanakan secara formal namun tanpa surat perintah, melainkan hanya persetujuan antara Kepala sekolah dengan pegawai yang lain.<sup>7</sup> Contoh pemberian *reward* ketika pegawai/guru datang tepat waktu maka guru tersebut akan mendapat pujian. Contoh lagi pemberian *reward* ketika guru mendapatkan sebuah penghargaan atau memenangkan lomba maka akan diumumkan ketika sesi upacara dan nama atau sertifikatnya akan di tempelkan di majalah dinding sebagai bentuk apresiasi.

Seperti halnya di SMK Syafi'iyah Pematang yang juga mengungkap nilai-nilai Islam dalam kinerjanya dan telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment*. *Reward* yang telah diterapkan dalam sekolah tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi tenaga pendidik dari atasan (kepala sekolah), pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi pegawai berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan SMK Syafi'iyah Pematang. Dan *Punishment* yang telah diterapkan di sekolah tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke tenaga

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Aris Sundono, tanggal 5 Agustus 2019 jam 08.00 WIB, di Ruang Kepala Sekolah SMK Syafi'iyah Pematang.

pendidik yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan, sanksi bagi tenaga pendidik yang lalai dalam bekerja serta potongan gaji.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMK Syafi'iyah Pematang, karena telah menerapkan *reward* dan *punishment* dalam sistem kerjanya, yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti. Supaya mengetahui pemberian *reward* dan *punishment* yang ada di SMK Syafi'iyah Pematang tersebut apakah berpengaruh positif terhadap kinerja Guru.

Dengan permasalahan di atas, peneliti akan membahas dan mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru setelah mendapat *reward* dan *punishment* dari sekolah. Dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru (Studi kasus pada SMK Syafi'iyah Pematang).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

### a. Bagi Tenaga Pendidik

- 1) Sebagai salah satu motivasi kerja agar dapat bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan kewajibannya.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru melalui pemberian *Reward* dan *Punishment*.

### b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan deskripsi tentang seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja guru, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sekolah.

### c. Bagi Peneliti

- 1) Menambah wawasan ilmu pengetahuan
- 2) Mendapatkan pengalaman langsung tentang berbagai masalah yang timbul dalam suatu lingkup lembaga pendidikan serta cara menyelesaikannya.

## BAB II

### *REWARD, PUNISHMENT DAN KINERJA GURU*

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. *Reward*

Secara etimologi *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Secara terminologi, *reward* adalah sebagai alat pendidikan yang diberikan ketika seseorang melakukan yang baik atau telah mencapai sebuah tahap perkembangan tertentu atau target tertentu sehingga seseorang termotivasi untuk menjadi lebih baik. *Reward* dalam kamus bahasa Inggris berarti hadiah atau penghargaan. *Reward is an educational strategy which can be used to make the teacher feel happy in learning a language and also can be used to give motivation to the teacher for learning better* (hadiah adalah strategi pendidikan yang dapat digunakan untuk membuat guru merasa senang dalam melaksanakan kegiatannya dan juga dapat digunakan untuk memberikan motivasi positif yang lebih baik).<sup>8</sup>

*Reward* adalah ganjaran, hadiah atau memberi penghargaan. Hadiah suatu yang sangat menyenangkan yang diberikan setelah seseorang melakukan tingkah laku yang

---

<sup>8</sup> Irawati dan An Fauzia Rozani Syafei, “*The Use Of Reward and Punishment To Increase Young Learners’ Motivation In Learning English As Foreign Language Adapted To Indonesian Context*”, *Journal of English Language Teaching*, (Vol. 5, No. 1, Serie D, September Tahun 2016), hlm. 265.

diinginkan. *Reward* yang merupakan pemberian berupa sesuatu kepada individu ataupun kelompok sebagai salah satu apresiasi atau penghargaan atas pencapaian yang mereka dapatkan. *Reward* juga diberikan kepada semua orang dalam bentuk yang disesuaikan dengan pencapaian mereka atas motif-motif tertentu.<sup>9</sup> Sebagai dalam kitab *Ta'lim Muta'allim* Syaikhul Imam Sadiduddin Asy-Syairazy berkata:

مَنْ أَرَادَ أَنْ يَكُونَ ابْنَهُ عَالِمًا فَيَنْبَغِي أَنْ يُرَاعِيَ الْعُرَبَاءَ مِنَ الْمُفْهَاءِ وَيُكْرِمَهُمْ  
وَيُعْظِمَهُمْ وَيُعْطِيَهُمْ شَيْئًا فَإِنْ لَمْ يَكُنْ ابْنَهُ عَالِمًا يَكُونُ حَافِدُهُ عَالِمًا

“Bagi orang yang ingin putranya alim, hendaklah suka memelihara, memulyakan, menggagungkan dan menghaturkan hadiah kepada kaum ahli agama yang tengah dalam pengembaraan ilmiahnya. Kalau toh ternyata bukan putranya yang alim, maka cucunya lah nanti.”<sup>10</sup>

*Reward* merupakan balasan atau pemberian sesuatu baik berupa benda atau pujian kepada seseorang sebagai suatu penghargaan terhadap kegiatan yang telah mereka kerjakan dengan baik. Dengan adanya penghargaan tersebut nantinya akan berdampak pada kegiatan mereka berikutnya agar mempertahankan atau meningkatkan kualitas dari

---

<sup>9</sup> Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2019), hlm. 4-5.

<sup>10</sup> Lil Allamah Azzarnuji, *Ta'limulmuta'alim*, (Surabaya: Al-miftakh t.t.), hlm. 18-19.

kegiatannya. *Reward* diberikan pada seseorang yang dianggap layak berupa penghargaan-penghargaan atas prestasinya dengan memberikan situasi yang menyenangkan dan dan mempunyai kepuasan tersendiri terhadap mereka sehingga mereka akan mengulanginya secara terus menerus.

Secara sederhana, *reward* mencakup proses yang dilakukan dengan memberi penguatan (*reinforcement*) dalam bentuk penghargaan, sehingga dengan diberikan penghargaan diharapkan dengan sendirinya akan timbul perilaku positif dan terus melakukan hal tersebut dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang. Sehingga dengan diberikannya penghargaan seseorang akan dianggap berperan atau dianggap berguna dan merasa dihargai akan usahanya yang dapat mengangkat status mereka. Dengan kata lain *reward* dapat dikatakan sebagai salah satu langkah yang dilakukan oleh seseorang guna memberikan suatu penghargaan kepada seseorang yang telah mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar. Dengan diberikannya *reward* seseorang diharapkan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pencapaiannya di waktu yang akan datang.<sup>11</sup> Sebagai mana salah satunya dapat dilihat dalam firman Allah pada surat Ali-Imran ayat 148 sebagai berikut :

---

<sup>11</sup> Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi...*, hlm. 6.

فَكَاتَبَهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ



“Karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan” (Q.S. Ali-Imran/3: 148)

Dari uraian dan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang dianggap layak mendapatkannya karena kinerja yang baik, dan dengan adanya *reward* seseorang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik.

**a. Kriteria *Reward***

*Reward* atau penghargaan kepada guru tidak boleh diberikan tanpa adanya pertimbangan kinerja guru. Untuk itulah ada kriteria tertentu yang harus menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam memberikan *reward* kepada guru. Beberapa kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan ganjaran yang pedagogis perlu sekali kepala sekolah mengenal para guru dan tahu bagaimana menghargai mereka dengan tepat.
- 2) *Reward* diberikan dengan tujuan untuk mendidik atau mendisiplinkan guru.
- 3) Dalam pemberian *reward* Jangan sampai menimbulkan rasa cemburu atau iri hati bagi guru

yang lain yang merasa pekerjaannya juga lebih baik, tetapi ia tidak mendapat *reward*.

- 4) *Reward* lebih baik diberikan setelah guru menunjukkan prestasi kinerjanya.
- 5) Dalam memberikan dan menentukan *reward* (penghargaan), secara ideal kepala sekolah harus menggunakan prinsip keadilan.<sup>12</sup>

Beberapa kriteria pemberian *reward* tersebut harus menjadi pertimbangan seorang kepala sekolah pada saat akan memberikannya kepada guru. Artinya jangan sampai *reward* diberikan tanpa melalui pertimbangan yang matang karena pemberian *reward* yang tidak semestinya justru akan membuat permasalahan baru dalam kinerjanya.

#### **b. Prinsip *Reward***

Beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan dalam prinsip-prinsip pemberian *reward* adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) *Reward* diberikan kepala sekolah ketika guru berprestasi

---

<sup>12</sup> M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 183.

<sup>13</sup> Rasimin, *Kontekstualisasi Metode Reward dan Punishment dalam Pembelajaran*, (Salatiga: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2006), hal. 21.

- 2) *Reward* diberikan berkaitan dengan responsibility para guru.
- 3) Pemberian *reward* dilakukan tidak dalam bentuk pujian yang muluk muluk.
- 4) *Reward* diberikan secara langsung setelah guru sukses atau berhasil dalam melaksanakan tugas dan berperilaku sesuai kesepakatan sosial karena reward merupakan bentuk reaksi setelah adanya aksi yang dilakukan.
- 5) Syarat yang paling penting dalam pemberian reward harus mampu menjadikan cermin diri gambaran realistik tentang apa yang diperbuat, mengenai prestasi.

Pemberian *reward* kepada guru harus mempertimbangkan ada tidaknya prestasi, karena jika tanpa dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagaimana telah dikemukakan, justru tidak semakin meningkat kebaikannya melainkan timbul efek baru yang mengakibatkan rusaknya kinerja.<sup>14</sup> Jika ganjaran itu sudah berubah sifatnya menjadi upah, ganjaran itu tidak lagi bernilai. Guru mau bekerja giat dan berlaku baik karena mengharapkan upah. Jika tidak ada upah atau sesuatu yang diharapkannya, mungkin guru akan berbuat seenaknya sendiri.

---

<sup>14</sup> M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis...*, hal. 182.

### c. Tujuan *Reward*

Tujuan *reward* itu sendiri bukan hanya dilihat dari tujuan kegiatan tersebut, akan tetapi juga dinilai dari proses yang dilaluinya. Terdapat beberapa tujuan pemberian *reward*, antara lain :

1) Menarik

*Reward* diberikan agar mampu menarik perhatian seseorang untuk menjadi anggota organisasi yang berkualitas.

2) Mempertahankan

*Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik seseorang dengan segala macam strateginya.

3) Memberikan Motivasi

Sistem *reward* yang baik akan memberikan bahkan meningkatkan motivasi seseorang dalam beraktivitas.

4) Pembiasaan

Memberikan pembiasaan kepada seseorang untuk trus berbuat baik secara berkelanjutan.<sup>15</sup>

Tujuan dari adanya *reward* bukan hanya menumbuhkan motivasi pada seseorang, melainkan juga membangun suatu hubungan positif antar individu yang

---

<sup>15</sup> Moh. Zaiful dan Aminol Rosid Abdullah, *Reward dan Punishment Dalam Pendidikan*, ( Malang : Literasi Nusantara, 2018), hlm. 44-45.

saling bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi dengan mencapai suatu prestasi, dengan alasan bahwa seseorang memerlukan sebuah harga diri dan keberhasilan sebagai motivasi mereka dalam melanjutkan kemajuannya.

**d. Macam - macam *Reward***

Penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada pegawai juga diterapkan sesuai dengan bagian-bagian atau ruang lingkup penghargaan tersebut. Terdapat beberapa penghargaan sebagai berikut :

- 1) Penghargaan Ekstrinsik (*ekstrinsik reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar. Penghargaan ini umumnya dipengaruhi faktor lingkungan, rekan sesama pegawai dan lain sebagainya.

- a) Penghargaan *Financial*

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

1. Gaji/Upah

Upah adalah salah satu *reward* yang dilakukan oleh perusahaan/sekolah berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada

pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.<sup>16</sup>

## 2. Tunjangan Pegawai

Tunjangan pegawai yang dimaksud seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan.

## 3. Bonus dan Insentif

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

Dengan demikian, secara sederhana insentif dapat pula diartikan sebagai suatu penghargaan dalam bentuk materi atau uang yang diberikan oleh pihak perusahaan/sekolah kepada karyawan dengan harapan adanya insentif tersebut mereka dapat bekerja dengan maksimal dan agar pula mendorong motivasi para pegawai agar dapat berprestasi dalam mewujudkan perusahaan yang baik.

---

<sup>16</sup> Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi...*, hlm. 66.

b) Penghargaan *Non Financial*

1) Penghargaan *Interpersonal*

Maksud dari penghargaan *interpersonal* adalah sering disebut juga dengan penghargaan antar pribadi, manajer atasan memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

2) Promosi

Menurut Syuhadak, promosi adalah cara yang paling penting sebagai pengakuan prestasi tinggi diperoleh oleh para pegawai. Lebih lanjut wahyudi mengartikan promosi sebagai kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih tinggi atau lebih besar dari sebelumnya.

Adapun asas-asas promosi jabatan itu antara lain adalah:

- a) Asas kepercayaan
- b) Asas Keadilan
- c) Asas Formasi

Menurut Hasibuan, pedoman yang dapat dijadikan dasar untuk mempromosikan pegawai adalah :<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi...*, hlm. 77.

- a) Pengalaman
  - b) Kecakapan
  - c) Kombinasi pengalaman dan kecakapan
  - d) Lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.
- 2) Penghargaan Intrinsik (*intrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

Penghargaan ini sangat erat kaitannya dengan karakter dan integritas setiap pegawai. Penghargaan semacam ini lahir manakala seorang pegawai dari awal sudah komitmen dalam menjalankan tugas dengan baik dan menganggap bahwa perusahaan/sekolah yang akan ia kelola merupakan bagian dari dirinya.

Berikut adalah beberapa macam penghargaan intrinsik yang pada umumnya ada dalam perusahaan/sekolah :

- a) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

- b) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

## 2. *Punishment*

Dalam kamus bahasa Inggris kata “*law*” yang berarti hukuman atau siksaan. Menurut Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni *punishment* (hukuman) adalah mengahdirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam merubah perilaku seseorang.<sup>18</sup> Sebagai mana salah satu firman Allah pada surat Al-Anfal ayat 13 yang didalamnya mengandung tentang hukuman adalah sebagai berikut:

ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ وَمَن يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٣﴾

“(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya; dan barangsiapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya.” (Q.S. al-Anfal/8: 13)

*Punishment in an organization is no less important because there will be order in forming an organization with strong discipline and high responsibility to create a personality that is good also in every member of the*

---

<sup>18</sup> Moh. Zaiful dan Aminol Rosid Abdullah, *Reward dan Punishment Dalam Pendidikan...*, hlm. 9.

*organization is a function of punishment* (hukuman dalam suatu organisasi tidak kalah pentingnya karena dapat membuat tertib dalam membentuk organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik bagi setiap anggota organisasi).<sup>19</sup>

*Punishment* dilakukan oleh seseorang untuk memberikan perbaikan atas perilaku atau pencapaian prestasi yang kurang memuaskan. Dengan adanya *punishment* diharapkan agar seseorang sadar akan kesalahan yang diperbuatnya sehingga seseorang dapat mempertimbangkan sesuatu yang akan dikerjakan selanjutnya.

Seseorang harus bijaksana dalam memilih dan memberikan hukuman kepada seseorang dengan memberikan hukuman yang efektif sesuai dengan kesalahan seseorang. Hukuman juga harus mengandung konsekuensi dengan menurunkan kesalahan-kesalahan yang akan dibuat seseorang.

#### **a. Kriteria *Punishment***

Dalam memberikan *punishment* harus memenuhi kriteria tertentu. Artinya tidak semua kesalahan harus dihukum, karena ada kesalahan yang dapat diselesaikan dengan teguran lisan. Adapun kriteria *punishment* atau hukuman adalah sebagai berikut:

- 1) *Punishment* atau Hukuman itu bersifat memperbaiki.

---

<sup>19</sup> Regitha M. Panekanan, dkk., "The Influence Of Reward and Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado", *Jurnal Emba*, (Vol. 7, No. 1, Januari 2019), hlm. 472.

- 2) Punishment atau Hukuman tidak bersifat ancaman atau pembalasan. Hukuman yang demikian tidak memungkinkan adanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru.
- 3) Dalam memberikan punishment kepala sekolah harus bersikap adil tanpa membeda bedakan status guru.
- 4) Pemberian punishment dapat membangkitkan semangat guru dalam bekerja atau meningkatkan kinerjanya.
- 5) Jangan menghukum pada waktu kita sedang marah. Sebab, jika demikian kemungkinan besar hukuman itu tidak adil atau terlalu berat.
- 6) Tiap-tiap hukuman harus diberikan dengan sadar dan sudah diperhitungkan atau dipertimbangkan terlebih dahulu.<sup>20</sup>

Kriteria tersebut harus menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan *punishment* atau hukuman bagi guru yang melakukan kesalahan. Kriteria ini merupakan jaminan bahwa hukuman itu bukan itu tujuan menyakiti akan tetapi bertujuan untuk memperbaiki perilaku agar termotivasi dan tidak melakukan kesalahan maupun pelanggaran lagi.

---

<sup>20</sup> M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis...*, hal. 192.

## **b. Prinsip *Punishment***

*Punishment* atau hukuman yang diberikan kepada guru tidak ditujukan untuk menyakiti atau memberikan balas dendam. Akan tetapi hukuman ditujukan sebagai media pembelajaran untuk memberikan motivasi sebagai tindakan untuk menghindari dari berbagai aktivitas yang bisa menimbulkan mendapatkan hukuman.

Oleh karena itu menerapkan hukuman harus dengan prinsip-prinsip tertentu antara lain:

- 1) *Punishment* harus disesuaikan dengan kesalahan yang dilakukan supaya dapat merubah kebiasaan guru menjadi lebih disiplin dan termotivasi dalam bekerja.
- 2) Besar kecilnya pelanggaran mempengaruhi bentuk *punishment* yang diberikan kepada guru.
- 3) Hukuman yang diberikan bersifat konsisten. Hal ini dimaksudkan agar guru mengetahui bahwa kapan saja peraturan itu dilanggar, hukuman itu tidak dapat dihindarkan.
- 4) Pemberian *punishment* berdampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan guru.<sup>21</sup>

Beberapa prinsip di atas harus diperhatikan agar penerapan hukuman mempunyai daya dan efektifitas untuk mendukung pencapaian kinerja guru.

---

<sup>21</sup> Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 221.

### c. Tujuan *Punishment*

*Punishment* merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif. Tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto sebagai berikut :

#### 1) Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan dendam terhadap kelainan dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang.

#### 2) Teori Perbaikan

Hukuman diadakan untuk membasmi kejahatan.

#### 3) Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar.

#### 4) Teori Ganti Kerugian

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran.

#### 5) Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan rasa takut pada si pelanggar, sehingga ia akan selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.<sup>22</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan *punishment*

---

<sup>22</sup> Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi...*, hlm. 16.

adalah memberikan motivasi yang bersifat hukuman sehingga seseorang yang melanggar tidak akan mengulangi lagi dan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik tanpa melakukan pelanggaran.

**d. Macam-macam *Punishment***

*Punishment* sendiri mempunyai beberapa macam yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Terdapat beberapa *punishment* yang dapat dijadikan gambaran sebagai *reinforcement*, antara lain :

1. Hukuman *preventif*, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran.
2. Hukuman *respresif*, yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat.

Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni berpendapat bahwa dari *punishment* dibagi menjadi dua bentuk, antara lain :

1. *Time out* adalah sebuah bentuk hukuman dimana seseorang akan kehilangan sesuatu yang disukai atau disenangi sampai waktu tertentu.
2. *Respon cost* adalah sebuah bentuk hukuman dimana seseorang akan kehilangan sebuah *reinforcement* positif jika melakukan perilaku yang tidak diinginkan.

Adapun jenis-jenis *punishment* yang dapat diberlakukan seperti berikut ini:

- a) Hukuman Ringan, dengan jenis :
  - 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
  - 2) Teguran tertulis.
  - 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
  
- b) Hukuman Sedang, dengan jenis :
  - 1) Penundaan kenaikan gaji.
  - 2) Penurunan gaji
  - 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c) Hukuman Berat, dengan jenis :
  - 1) Penurunan pangkat atau promosi.
  - 2) Pembebasan dari jabatan.
  - 3) Pemberhentian kerja.
  - 4) Pemutusan hubungan kerja.<sup>23</sup>

Dari beberapa jenis hukuman di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa bentuk dan jenis *punishment* yang dapat diberikan kepada pegawai sesuai dengan kesalahan apa yang telah di perbuat

### **3. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).<sup>24</sup> Kinerja merupakan unjuk

---

<sup>23</sup> Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi...*, hlm. 84.

<sup>24</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 231.

kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut, juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>25</sup>

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran atau KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar.<sup>26</sup> Sehubungan dengan pengertian tersebut, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja yang telah dilakukan.

## **b. Kompetensi Kinereja Guru**

### **1. Kompetensi Pedagogik**

Secara etimologis kata pedagogi berasal dari kata bahasa Yunani, paedos dan agagos (paedos=anak dan agage = mengantar atau membimbing) karena itu pedagogi berarti membimbing anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik. oleh sebab itu, pedagogi berarti segala usaha

---

<sup>25</sup> A. Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2000), hlm. 67.

<sup>26</sup> Fatah syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki, 2012), hlm. 137.

yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang.<sup>27</sup>

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>28</sup>

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik.

Selain itu, dalam kompetensi ini seorang guru harus mampu:

---

<sup>27</sup> Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*, (Jakarta: PT. Indeks. 2011), hlm. 28-29.

<sup>28</sup> J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Saka Mitra Kompetensi, 2008), hlm. 23.

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.<sup>29</sup>

Lebih lanjut dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam

---

<sup>29</sup> Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT.Prestasi Pustaka,2012), hlm. 22.

pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran)
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Perancangan pembelajaran
- d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- f) Evaluasi hasil belajar
- g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Jadi, harapannya guru dapat memiliki kompetensi pedagogik yang baik sehingga dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya.

## 2. Kompetensi Kepribadian

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

---

<sup>30</sup> Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-ruzz media, 2014), hlm. 101-103.

berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.<sup>31</sup>

Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni:<sup>32</sup>

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.

---

<sup>31</sup> J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik...*, hlm. 21.

<sup>32</sup> Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*

- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
  - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu:<sup>33</sup>

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.

---

<sup>33</sup> Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru...*, hlm. 25.

- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Guru merupakan makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi sosial memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.<sup>34</sup> Dengan demikian guru diharapkan dapat memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial di masyarakat dan lingkungannya, sehingga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik serta masyarakat sekitar.

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum

---

<sup>34</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hlm. 175-176.

tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.<sup>35</sup>

Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan seperti Soediarso, sebagai seorang guru agar mampu menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai, antara lain: disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan pengetahuan terhadap penilaian serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

Sedangkan menurut Mulyasa, karakteristik guru yang dinilai kompetensi secara profesional adalah mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan sekolah, mampu

---

<sup>35</sup> Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*..., hlm. 113.

melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dalam kelas.<sup>36</sup>

Dari standar kompetensi di atas dapat disimpulkan bahwa guru harus memiliki kemampuan untuk menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional.

**c. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Seseorang guru seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S1 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata pelajaran ampuannya.
2. Faktor Motifasi, motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi guru hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

---

<sup>36</sup> Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*..., hlm. 113.

#### **d. Standar Kinerja Guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain:

- 1) Lingkungan
- 2) Karakteristik Individu
- 3) Karakteristik Organisasi
- 4) Karakteristik Pekerjaan

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>37</sup>

Sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif, budaya kerja yang baik bagi guru dan staf juga dapat memberikan ruang kreativitas dan inovasi bagi guru dan staf, sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah akan berjalan dengan baik. Keadaan sebaliknya akan terjadi jika sekolah tidak kondusif bagi perwujudan kinerja yang efektif, kreatif dan inovatif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru merupakan kondusifitas sekolah dan

---

<sup>37</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2014), hlm. 50.

memberikan efek pada mutu pendidikan dan pembelajaran yang meliputi :

1. Kerjasama tim (*team work*)

Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah kumpulan tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerjasama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil sekolah.

2. Penciptaan Komunikasi formal dan informal

Komunikasi merupakan dasar dari koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan penting budaya sekolah.<sup>38</sup>

3. Kemampuan

Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.

4. Disiplin

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Penerapan disiplin sesuai dengan menaati

---

<sup>38</sup> Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, (yogyakarta: Gama Media, 2015), hlm. 20.

jam kerja sekolah. Disiplin tidak hanya berlaku pada orang tertentu saja di sekolah tetapi untuk semua personil sekolah tidak kecuali kepala sekolah, guru dan staf.

#### 5. Pengetahuan dan Kesopanan

Pengetahuan dan kesopanan para personil sekolah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain. Memberikan kesempatan pada guru dan staf untuk meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 6. Pengawasan

Dalam rangka menciptakan budaya sekolah yang kondusif, kepala sekolah menanamkan budaya pengawasan terhadap seluruh personil sekolah secara intensif.

#### 7. Pembinaan dan Motivasi

Senantiasa melakukan pembinaan dan motivasi kepada guru dan staf dengan menggunakan prinsip pemberian penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan penerapan sanksi disiplin untuk mereka yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di sekolah tidak terkecuali siapapun.

## B. Kajian Pustaka Relevan

Berdasarkan kajian peneliti terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa uraian yang akan peneliti gunakan sebagai referensi penelitian yaitu:

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang” yang ditulis oleh Rizki Umi Nurbaeti Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Sampel dalam penelitian ini yaitu guru kelas Sekolah Dasar di Daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang yang berjumlah 38 orang. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode kuesioner dan dokumentasi. Metode kuesioner digunakan untuk mengambil data profesionalisme guru. Metode dokumentasi digunakan untuk mengambil data tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar guru. Pengujian instrumen yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Uji prasyarat analisi yaitu uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedisitas, dan autokorelasi. Analisa data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji t, dan uji F. berdasarkan olah data menggunakan program SPSS versi 17.0, diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 109,378 + 6,880 X_1 + 0,879 X_2 + 0,509 X_3$ . Persamaan tersebut berarti

bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 36,994$  dan  $F_{tabel} = 2,88$  pada taraf signifikansi 0,05, berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,765, menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 76,5%.

Jadi, berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar di daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang.<sup>39</sup>

2. Skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung” yang ditulis oleh Finadiaul Fitria Program Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tujuan penelitian ini adalah (1) menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi profesional

---

<sup>39</sup> Rizky Umi Nurbaeti, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru sekolah Dasar di Daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang, Skripsi, (Semarang : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang).

guru IPS di MAN Tulungagung (2) menjelaskan pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesional guru IPS di MAN Tulungagung (3) menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesional guru IPS di MAN Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Instrumen yang digunakan berupa reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan: (1) tingkat pendidikan positif signifikan terhadap kompetensi guru secara parsial sebesar 2.081, (2) pengalaman mengajar berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru secara parsial sebesar 2.854, (3) secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung = 8.681 > tabel = 3,267. Adapun nilai *R Square* 0,332 (33,2%), dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap kompetensi guru.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Finadiaul fitria, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung, Skripsi, (Malang : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).

Dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan, penulis mengangkat beberapa skripsi di atas sebagai kajian pustaka. Adapun perbedaan dalam segi tema penelitian yaitu *reward*, *punishment* dan kinerja guru. Adapun persamaan dari kajian pustaka yaitu sama sama meneliti tentang guru diantaranya profesionalisme guru dan kompetensi guru.

### **C. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.<sup>41</sup>

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

*Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemasang.

---

<sup>41</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 21.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan *tujuan* dan *kegunaan* tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, *cara ilmiah*, *data*, *tujuan*, dan *kegunaan*. Penelitian hakikatnya merupakan kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang suatu masalah. Pengetahuan yang diperoleh berupa fakta-fakta, konsep generalisasi, dan teori yang memungkinkan manusia dapat memahami fenomena dan memecahkan masalah yang dihadapi.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>42</sup> Pada penelitian ini peneliti mencari ada tidaknya pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

---

<sup>42</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 199.

a. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di SMK Syafi'iyah Bantarbolang Kabupaten Pemalang.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 25 Februari - 6 Maret 2020.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *Population* yang berarti jumlah penduduk.<sup>43</sup> Oleh karena itu apabila disebutkan kata populasi maka sebagian orang akan menghubungkannya dengan masalah - masalah kependudukan. Populasi merupakan seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang di tentukan.<sup>44</sup> Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristis tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>45</sup> Dari pengertian yang telah

---

<sup>43</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,(Jakarta; Kencana Prenada Media Grup, 2006), hlm. 100.

<sup>44</sup> Nurul zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 116.

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabet, 2010), hlm. 117.

dikemukakan, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMK Syafi'iyah Pemalang yang berjumlah 30 guru.

## 2. Sampel

Sampel adalah contoh atau sebagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dengan teknik tertentu berdasarkan sifat dan keadaan populasi.<sup>46</sup> *Sampling* menurut Patricia Leavy dalam bukunya yang berjudul *Research Design* menjelaskan bahwa “*Sampling is the process by which you select a number of individual cases from a larger population*”.<sup>47</sup> *Sampling* yang berarti proses yang digunakan untuk memilih sejumlah kasus dari populasi yang lebih besar. Populasi merupakan seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang di tentukan.<sup>48</sup> Karena populasi yang digunakan kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sebagai sampel, dengan jumlah guru di SMK Syafi'iyah sebanyak 30 orang.

---

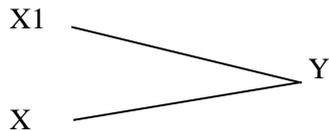
<sup>46</sup> Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: RaSAIL Media Group, 2013), hlm. 65.

<sup>47</sup> Ebook: Patricia Leavy, *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community Based Participatory Research Approaches...*, hlm. 179.

<sup>48</sup> Nurul zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan...*, hlm. 116.

c. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja (bervariasi) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat.



Keterangan:

X1 : *Reward*

X2 : *Punishment*

Y : Kinerja Guru

Variabel dibagi dalam dua bagian, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent*), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini sering disebut sebagai variabel prediktor. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*Independent Variable*) adalah *Reward* dan *Punishment* di SMK Syafi'iyah Pemalang. Adapun indikator variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) *Reward*
  - a. Kriteria *reward*
  - b. Prinsip *reward*
  - c. Tujuan *reward*

d. Macam-macam *reward*

2) *Punishment* :

a. Kriteria *punishment*

b. Prinsip *punishment*

c. Tujuan *punishment*

d. Macam-macam *punishment*

2. Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.<sup>49</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang. Adapun indikator variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

1. Pedagogik.
2. Kepribadian.
3. Sosial.
4. Profesional.

Variabel bebas (*independen*) dilukis pada arah sumbu-X (karenanya diberi simbol X). Sedangkan variabel terikat (*dependen*) dilukis pada arah sumbu-Y (karenanya diberi simbol Y).<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D...*, hlm. 60-61.

<sup>50</sup> Tedjo N. Reksoatmodjo, *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Bandung, PT Refika aditama, 2009), hlm. 129.

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara tertentu yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data.<sup>51</sup> Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi :

##### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data utama dalam penelitian survei. Kuesioner juga disebut sebagai instrumen survei.<sup>52</sup> Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diinginkan responden. Kuesioner yang di pakai dalam penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini peneliti akan menyebar angket kepada 30 guru yang dijadikan sampel maupun populasi.

---

<sup>51</sup> Amri Darwis, *Metode Penelitian Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 56.

<sup>52</sup> Ebook: Patricia Leavy, *Research Design Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Comunity-Based Participatory Research Approaches...*, hlm. 101.

e. Analisis Data Penelitian

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.<sup>53</sup> Teknik analisis kuantitatif disebut juga dengan “teknik statistik”, dan digunakan untuk mengolah data yang berbentuk angka.<sup>54</sup> Tujuan analisis data, yaitu untuk membuktikan diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi.

Ada dua teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Teknik analisis deskriptif

Adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam teknik analisis data deskriptif antara lain: penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, desil, persentil, penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dan persentase. Dalam teknik analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan karena

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D...*, hlm. 207.

<sup>54</sup> Mohamad Ali, *Penelitian Kependidikan Prosedur dan strategi*, (Bandung : CV angkasa, 2013), hlm. 167.

teknik ini tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.

## 2. Teknik analisis inferensial

Adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil diberlakukan untuk populasi. Teknik analisis data ini cocok digunakan jika sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random. Teknik analisis inferensial disebut juga statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability).

Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kepercayaan yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95%, bila peluang kesalahan 1% maka taraf kepercayaan 99%, dan bila taraf kesalahan 10% maka taraf kepercayaan 90%. Taraf kesalahan dan taraf kepercayaan ini disebut dengan taraf signifikansi. Pengujian taraf signifikansi dari hasil suatu analisis akan lebih praktis bila didasarkan pada tabel sesuai teknik analisis yang digunakan, misalnya uji-t akan digunakan tabel-t, uji F akan digunakan tabel F.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 207-209.

Jenis pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *probability* sampling dan menggunakan skala interval sehingga data yang didapat adalah data interval dengan tahap:

1) Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan merupakan langkah awal yang dilakukan dalam penelitian dengan cara memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik. Dalam analisis ini, peneliti menggunakan teknik penilaian dengan skala likert. Dimana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial disekitar.<sup>56</sup> Adapun kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Teknik Penilaian**

No.	Alternatif Jawaban	Keterangan	Pemberian Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 134-135.

3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

## 2) Analisis Uji instrumen penelitian

Instrumen alat evaluasi harus diuji coba terlebih dahulu untuk melihat kelayakan instrumen. Untuk itu rumus yang digunakan untuk menguji kelayakan instrumen adalah:

### a. Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>57</sup> Validitas suatu instrumen adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data dengan ukuran sesungguhnya yang akan diukur.

Untuk menguji validitas setiap item yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir<sup>58</sup>, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

---

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 173.

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 187.

Untuk menyelesaikan perhitungan dengan rumus tersebut maka di perlukan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\Sigma xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N} \\ \Sigma x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(X)^2}{N} \\ \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}\end{aligned}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi tiap item

$N$  = banyak subyek uji coba

$\Sigma X$  = jumlah skor item

$\Sigma Y$  = jumlah skor total

$\Sigma X^2$  = jumlah kaudrat skor item

$\Sigma Y^2$  = jumlah skor kuadrat total

$\Sigma XY$  = jumlah perkalian skor item dan skor total

Setelah diadakan uji korelasi dengan korelasi product moment, maka hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dan 1% dengan asumsi sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  (5% dan 1%) maka item soal tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika  $r_{xy} \leq r_{tabel}$  (5% dan 1%) maka item tersebut dikatakan tidak valid.<sup>59</sup>

Dari hasil uji validitas instrumen, butir pernyataan yang tidak valid akan dihapus dan

---

<sup>59</sup> Sutrisno Hadi, *Statistik*, (Bandung: Andi Offset, 2004), hlm. 72.

tidak digunakan. Sedangkan butir pernyataan yang valid digunakan sebagai alat untuk memperoleh data.

Instrumen penelitian ini diujikan kepada 30 orang responden dengan taraf signifikansi 5% maka di dapat  $r_{\text{tabel}}$  0,113. Dari uji validitas masing–masing variabel dapat diketahui jumlah insrtumen yang valid dan tidak valid dengan perincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Hasil Uji Validitas Instrumen *Reward* X1**

No.	Indikator	Item/No Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	<i>Kriteria Reward</i>	1	0.032	0,113	Invalid
		2	0.241	0,113	Valid
		3	0.394	0,113	Valid
		4	0.701	0,113	Valid
		5	0.271	0,113	Valid
		6	0.697	0,113	Valid
		7	0.093	0,113	Invalid
		8	0.178	0,113	Valid
2.	<i>Prinsip Reward</i>	9	0.521	0,113	Valid
		10	-0.089	0,113	Invalid
		11	0.478	0,113	Valid
		12	0.512	0,113	Valid
		13	0.556	0,113	Valid
3.	<i>Tujuan Reward</i>	14	0.521	0,113	Valid
		15	0.104	0,113	Invalid
		16	0.186	0,113	Valid
		17	0.112	0,113	Invalid
		18	0.588	0,113	Valid
		19	0.356	0,113	Valid

4.	Macam-macam <i>Reward</i>	20	0.607	0,113	Valid
		21	-0.077	0,113	Invalid
		22	0.408	0,113	Valid
		23	0.447	0,113	Valid
		24	0.611	0,113	Valid
		25	0.559	0,113	Valid
		26	0.553	0,113	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 26 pernyataan terdapat 6 soal pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 1, 7, 10, 15, 17 dan 21 sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel *reward*. sehingga instrumen dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 3.3**

**Hasil Uji Validitas Instrumen *Punishment X2***

No.	Indikator	Item/No Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Kriteria <i>Punishment</i>	1	0.106	0,113	Invalid
		2	0.403	0,113	Valid
		3	-0.177	0,113	Invalid
		4	0.450	0,113	Valid
		5	0.655	0,113	Valid
		6	0.334	0,113	Valid
		7	0.433	0,113	Valid
2.	Prinsip <i>Punishment</i>	8	0.386	0,113	Valid
		9	0.114	0,113	Valid
		10	0.247	0,113	Valid
		11	0.056	0,113	Invalid
		12	0.401	0,113	Valid
		13	0.034	0,113	Invalid

3.	Tujuan <i>Punishment</i>	14	0.389	0,113	Valid
		15	0.314	0,113	Valid
		16	0.487	0,113	Valid
		17	0.220	0,113	Valid
		18	0.634	0,113	Valid
		19	0.478	0,113	Valid
		20	0.341	0,113	Valid
4.	Macam-macam <i>Punishment</i>	21	0.321	0,113	Valid
		22	0.034	0,113	Invalid
		23	0.426	0,113	Valid
		24	-0.004	0,113	Invalid
		25	0.486	0,113	Valid
		26	0.417	0,113	Valid
		27	0.068	0,113	Invalid

Untuk hasil analisis uji validitas *punishment* diketahui bahwa dari 27 pernyataan terdapat 7 butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 1, 3, 13, 22, 24 dan 27 sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel *punishment*.

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)**

No.	Indikator	Item/No Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Pedagogik	1	0.212	0,113	Valid
		2	0.095	0,113	Invalid
		3	0.315	0,113	Valid
		4	0.505	0,113	Valid
		5	0.226	0,113	Valid
		6	0.232	0,113	Valid
		7	0.214	0,113	Valid
2.	Kepribadian	8	0.178	0,113	Valid

		9	0.527	0,113	Valid
		10	-0.028	0,113	Invalid
		11	0.423	0,113	Valid
		12	0.357	0,113	Valid
3.	Sosial	13	0.047	0,113	Invalid
		14	0.596	0,113	Valid
		15	0.233	0,113	Valid
		16	0.364	0,113	Valid
4.	Profesional	17	0.112	0,113	Invalid
		18	0.588	0,113	Valid
		19	0.356	0,113	Valid
		20	0.607	0,113	Valid
		21	0.156	0,113	Valid

Untuk hasil analisis uji validitas kinerja guru diketahui bahwa dari 21 pernyataan terdapat 4 butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 2, 10, 13 dan 17 sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel kinerja guru.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.<sup>60</sup> Tujuan utama uji reliabilitas

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 173.

instrumen adalah untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan peneliti.<sup>61</sup>

Untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *croanbach alpa* sebagai berikut:<sup>62</sup>

$$\alpha = r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma Stotal}{\Sigma S^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  : *croanbach alpa*

$r_{11}$  : reliabilitas

$n$  : jumlah responden

$\Sigma Stotal$  : varian skor total

$\Sigma S^2$  : varian item

Rentang nilai koefisien alpha berkisar antara 0 (tidak reliabel) sampai dengan 1 (reliabilitas sempurna). Dengan ketentuan sebagai berikut<sup>63</sup>:

0 = tidak memiliki reliabilitas

>0,5 = reliabelitas moderat/sedang

>0,7 = reliabilitas mencukupi/dapat diterima

>0,8 = reliabilitas baik/kuat

0,9 = reliabilitas sangat baik

1 = reliabilitas sempurna

---

<sup>61</sup> Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur, *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 210.

<sup>62</sup> Zainal Mustafa EQ, *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 224.

<sup>63</sup> Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur, *Validitas dan Reliabilitas Penelitian...*, hlm 211.

a) Reliabilitas *reward*

$$\alpha = 0,734 = \left(\frac{30}{30-1}\right)\left(1 - \frac{8674}{29832}\right)$$

Dari hasil perhitungan di atas reliabilitas reward : 0,734 maka dapat disimpulkan reliabilitas reward dapat diterima.

b) Reliabilitas *Punishment*

$$\alpha = 0,797 = \left(\frac{30}{30-1}\right)\left(1 - \frac{13022}{56782}\right)$$

Dari hasil perhitungan di atas reliabilitas punishment : 0,797 maka dapat disimpulkan reliabilitas punishment dapat diterima.

c) Reliabilitas Kinerja Guru

$$\alpha = 0,645 = \left(\frac{30}{30-1}\right)\left(1 - \frac{8073}{21462}\right)$$

Dari hasil perhitungan di atas reliabilitas Kinerja Guru: 0,645 maka dapat disimpulkan reliabilitas Kinerja Guru sedang.

## 2 Analisis Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi *Product Moment*

Korelasi antara variabel X dengan Variabel Y dapat dicari dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Untuk menyelesaikan perhitungan dengan rumus tersebut maka di perlukan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\Sigma xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N} \\ \Sigma x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(X)^2}{N} \\ \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}\end{aligned}$$

Setelah diadakan uji korelasi dengan korelasi product moment, maka hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dan 1% dengan asumsi sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  (5% dan 1%) berarti signifikan artinya hipotesis diterima.
- 2) Jika  $r_{xy} \leq r_{tabel}$  (5% dan 1%) berarti tidak signifikan artinya hipotesis ditolak.<sup>64</sup>

#### b. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi adalah suatu teknik untuk memeriksa hubungan antar variabel yang bersifat sebab akibat. Sesuai dengan tujuan dan rumusan hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan dan penelitian ini adalah analisis regresi.<sup>65</sup>

Adapun rumus persamaan regresinya adalah<sup>66</sup>:

---

<sup>64</sup> Sutrisno Hadi, *Statistik...*, hlm. 72.

<sup>65</sup> Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan...*, hlm. 96.

<sup>66</sup> Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan...*, hlm. 98-99.

$$\bar{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum XY^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{N}, a = \frac{\sum X}{N}, \text{ jadi } a = \frac{\sum Y \cdot \sum X}{N}$$

Keterangan:

$\bar{Y}$  : subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

$a$  : harga  $\bar{Y}$  apabila  $x=0$  (harga konstan)

$b$  : koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

$x$  : subyek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

Regresi sederhana juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan uji F. Selain mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas, juga perlu diketahui apakah setiap variabel bebas (secara parsial) juga berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, untuk pengujian ini dikenal dengan uji t.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Riduwan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 133.

c. Analisis regresi berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dimana alat ini digunakan sebagai model prediksi variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja guru

a = bilangan konsta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi kompetensi manajerial kepala sekolah

b<sub>2</sub> = koefisien regresi kompetensi supervisi kepala sekolah

X<sub>1</sub> = kompetensi manajerial kepala sekolah

X<sub>2</sub> = Kompetensi supervisi kepala sekolah.

Rumus uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

1) Uji F

Langkah 1: menghitung jumlah kuadrat regresi

$$JKReg = b \cdot \sum XY + a \cdot \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Langkah 2: menghitung jumlah kuadrat residu

$$JKRes = \sum Y^2 - b \cdot \sum XY - a \cdot \sum Y$$

Langkah 3: menghitung rata-rata kuadrat regresi

$$RKReg = \frac{JKReg}{K}$$

Langkah 4: menghitung rata-rata residu

$$RKRes = \frac{JKRes}{N - K - 1}$$

Langkah 5: menghitung uji F regresinya<sup>68</sup>

$$FReg = \frac{JKReg}{JKRes}$$

Keterangan:

K: cacah prediktor

N: jumlah sampel

## 2) Uji t

Langkah-langkah uji t atau uji parsial sebagai berikut:<sup>69</sup>

1) Menentukan nilai t kritis dengan *level of*

$$\text{significant } \alpha = 5\% = t_{\alpha/2; n-k}$$

2) Menentukan nilai uji t, dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

---

<sup>68</sup> Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan...*, hlm. 100-101.

<sup>69</sup> Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 26.

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil SMK Syafi'iyah Pematang**

SMK Syafi'iyah adalah sebuah lembaga pendidikan kejuruan yang terletak di Jl. Raya Dukuh Lumpang – Sambeng Km. 01, Bantarbolang, Kecamatan Bantarbolang, Kabupaten Pematang, Provinsi Jawa Tengah Pos 52352. SMK Syafi'iyah didirikan pada tahun 2012 yang di naungi oleh yayasan Syafi'iyah, dimana dalam yayasan tersebut juga terdapat beberapa tingkatan pendidikan mulai dari PAUD, SMP dan SMK. SMK Syafi'iyah memiliki 2 Program Keahlian/Jurusan yaitu Teknik Sepeda Motor dan Teknik Akuntansi.<sup>70</sup>

##### **2. Visi, misi sekolah**

Visi

Menjadi lembaga pendidikan dan pembelajaran yang menghasilkan lulusan berjiwa kewirausahaan, agamis, mampu bersaing, siap kerja dan siap menjadi tenaga terampil di bidangnya.

Misi

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penerapan pendidikan yang kontekstual, terarah, serta agamis sesuai kurikulum tingkat satuan pendidikan.

---

<sup>70</sup> Wawancara dengan Aris Sundono, tanggal 25 Februari 2020 jam 09.15 WIB, di Ruang Kepala Sekolah SMK Syafi'iyah Pematang.

- 2) Melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan kondusif dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan mengoptimalkan sarana sekolah.
- 3) Melaksanakan bimbingan terhadap siswa secara intensif untuk mengenali potensi diri, disiplin dan kompetensi sehingga menghasilkan lulusan yang siap kerja serta adaptif terhadap era global.
- 4) Menerapkan budaya manajemen sekolah yang partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.
- 5) Meningkatkan sarana dan prasarana agar menghasilkan pembelajaran yang bermutu dan demokratis.
- 6) Mewujudkan iklim dan sistem manajemen pendidikan yang terbuka dari sistem informasi publik.

## **B. Deskripsi data**

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel dan pengaruh dua variabel bebas (*reward* dan *punishment*) dengan satu variabel terikat terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

Berikut ini kajian deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis setelah melakukan penelitian. Peneliti mendapatkan hasil studi lapangan berupa data tentang pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden.

## 1. Deskripsi pengaruh *REWARD* ( $X_1$ )

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif *Reward* dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket sebanyak 20 item pertanyaan yang valid dari 30 responden. Selanjutnya peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1, adapun pernyataan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Skor Nilai *Reward***

No.resp	JAWABAN					PENSKORAN					Total
	SS	S	KS	TS	STS	5	4	3	2	1	
R-01	5	14	1	0	0	25	56	3	0	0	84
R-02	5	15	0	0	0	25	60	0	0	0	85
R-03	6	12	2	0	0	30	48	6	0	0	84
R-04	10	9	1	0	0	50	36	3	0	0	89
R-05	1	16	1	2	0	5	64	3	4	0	76
R-06	6	12	2	0	0	30	48	6	0	0	84
R-07	12	6	2	0	0	60	24	6	0	0	90
R-08	13	7	0	0	0	65	28	0	0	0	93
R-09	16	4	0	0	0	80	16	0	0	0	96
R-10	4	14	2	0	0	20	56	6	0	0	82
R-11	6	14	0	0	0	30	56	0	0	0	86
R-12	15	4	1	0	0	75	16	3	0	0	94
R-13	14	6	0	0	0	70	24	0	0	0	94
R-14	10	9	1	0	0	50	36	3	0	0	89
R-15	5	14	1	0	0	25	56	3	0	0	84
R-16	4	15	1	0	0	20	60	3	0	0	83
R-17	9	11	0	0	0	45	44	0	0	0	89
R-18	3	16	1	0	0	15	64	3	0	0	82
R-19	8	12	0	0	0	40	48	0	0	0	88
R-20	4	15	1	0	0	20	60	3	0	0	83
R-21	5	14	1	0	0	25	56	3	0	0	84
R-22	2	18	0	0	0	10	72	0	0	0	82

R-23	4	15	1	0	0	20	60	3	0	0	83
R-24	6	14	0	0	0	30	56	0	0	0	86
R-25	1	8	9	2	0	5	32	27	4	0	68
R-26	2	16	2	0	0	10	64	6	0	0	80
R-27	6	13	1	0	0	30	52	3	0	0	85
R-28	9	10	1	0	0	45	40	3	0	0	88
R-29	3	15	2	0	0	15	60	6	0	0	81
R-30	6	10	4	0	0	30	40	12	0	0	82
JUMLAH											2554

Dari nilai angket tersebut kemudian dimasukan ke dalam tabel frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean Reward*. Tabel distribusi akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai kompetensi manjerial kepala sekolah dengan rumus:

- a. Mencari nilai rata – rata

$$\begin{aligned}
 X &= \frac{\sum fx}{N} \\
 &= \frac{2554}{30} \\
 &= 85,13
 \end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}
 K &= 1+3,3 \log n \\
 &= 1+3,3 \log 30 \\
 &= 1+3,3 (1,47) \\
 &= 5,87 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

- c. Mencari range

$$R = H - L + 1$$

Keterangan :

H = nilai tertinggi

L = nilai terendah

$$R = 96 - 68 + 1 \\ = 29$$

Menentukan interval kelas

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

R = range (batas nilai tertinggi – terendah)

K = jumlah kelas yang dikehendaki

$$I = \frac{29}{6}$$

$$= 4.8 \text{ dibulatkan jadi } 5$$

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Skor Mean *Reward***

Interval	M'	F	X'	Fx'	X <sup>2</sup>	Fx <sup>2</sup>
68-72	70	1	2	2	4	8
73-77	75	1	1	1	1	1
78-82	80	6	0	0	0	0
83-87	85	12	-1	-12	1	-12
88-92	90	6	-2	-12	4	-48
93-96	92,5	4	-3	-12	9	-108
		N = 30		$\sum fx' = -33$		$\sum fx^2 = -159$

d. Mencari mean

$$\begin{aligned} M &= m' + i \left( \frac{\sum fx}{N} \right) \\ &= 82,5 + 2 \left( \frac{-33}{30} \right) \\ &= 82,5 + -2,2 \\ &= 80,3 \end{aligned}$$

e. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned} SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left( \frac{\sum fx}{N} \right)^2} \\ &= 2 \sqrt{\frac{159}{30} - \left( \frac{33}{30} \right)^2} \\ &= 2 \sqrt{5,3 - 2,2} \\ &= 2 \times 1,7 \\ &= 3,4 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk melakukan penafsiran nilai mean yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima dengan rumus sebagai berikut<sup>71</sup>:

$$M+1,5 SD$$

$$M+0,5 SD$$

$$M-0,5 SD$$

$$M-1,5 SD$$

$$M + 1,5 SD = 80,3 + 1,5 (3,4) = 85,4$$

$$M + 0,5 SD = 80,3 + 0,5 (3,4) = 82$$

$$M-0,5 SD = 80,3 - 0,5 (3,4) = 78,6$$

---

<sup>71</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) 174 - 175

$$M-1,5 SD = 80,3 - 1,5 (3,4) = 75,2$$

Dari perhitungan diatas dapat kita kategorikan kompetensi manajerial kepala sekolah diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Kategori Kualitas Nilai Angket *Reward***

No	Skor	Kategori
1	>85	Baik sekali
2	82 – 85	Baik
3	78 – 81	Sedang
4	75 – 79	Kurang
5.	<75	Sangat kurang

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa mean dari *reward* sebesar 80,3 atau berada pada interval 78 - 81 yang berarti bahwa *reward* tergolong sedang.

**2. Deskripsi pengaruh *PUNISHMENT* ( $X_2$ )**

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kauntitatif *Punishment* dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket sebanyak 20 item pernyataan yang valid dari 30 responden.

**Tabel 4.4**  
**Skor Nilai *Punishment***

No.resp	JAWABAN					PENSKORAN					Total
	SS	S	KS	TS	STS	5	4	3	2	1	
R-01	6	12	2	0	0	30	48	6	0	0	84
R-02	4	12	3	1	0	20	48	9	2	0	79
R-03	1	15	4	0	0	5	60	12	0	0	77
R-04	9	8	3	0	0	45	32	9	0	0	86
R-05	1	11	7	1	0	5	44	21	2	0	72
R-06	0	18	2	0	0	0	72	6	0	0	78
R-07	12	8	0	0	0	60	32	0	0	0	92
R-08	9	9	2	0	0	45	36	6	0	0	87
R-09	11	8	1	0	0	55	32	3	0	0	90
R-10	6	13	1	0	0	30	52	3	0	0	85
R-11	10	9	1	0	0	50	36	3	0	0	89
R-12	14	6	0	0	0	70	24	0	0	0	94
R-13	12	8	0	0	0	60	32	0	0	0	92
R-14	10	10	0	0	0	50	40	0	0	0	90
R-15	7	12	1	0	0	35	48	3	0	0	86
R-16	4	13	3	0	0	20	52	9	0	0	81
R-17	14	6	0	0	0	70	24	0	0	0	94
R-18	2	10	0	8	0	10	40	0	16	0	66
R-19	8	10	2	0	0	40	40	6	0	0	86
R-20	8	12	0	0	0	40	48	0	0	0	88
R-21	1	19	0	0	0	5	76	0	0	0	81
R-22	4	12	2	2	0	20	48	6	4	0	78
R-23	3	12	5	0	0	15	48	15	0	0	78
R-24	4	14	2	0	0	20	56	6	0	0	82
R-25	1	8	9	2	0	5	32	27	4	0	68
R-26	2	16	2	0	0	10	64	6	0	0	80
R-27	3	16	1	0	0	15	64	3	0	0	82

R-28	8	12	0	0	0	40	48	0	0	0	88
R-29	3	16	1	0	0	15	64	3	0	0	82
R-30	6	11	3	0	0	30	44	9	0	0	83
JUMLAH										2498	

Data nilai angket tersebut kemudian dimasukan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau mean *punishment*. Tabel distribusi di atas akan dihitung nilai mean dan interval kelas dengan rumusan sebagai berikut:

- a. Mencari nilai rata –rata

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2498}{30} \\ &= 83,26 \end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned} K &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 30 \\ &= 5,87 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

- c. Mencari range

$$\begin{aligned} R &= H-L+1 \\ &= 94-66+1 \\ &= 29 \end{aligned}$$

- d. Menentukan interval kelas

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

R = range (batas nilai tertinggi – terendah)

K = jumlah kelas yang dikehendaki

$$I = \frac{29}{6}$$

= 4,8 dibulatkan menjadi 5

**Tabel 4.5**

**Distribusi Skor Mean *Punishment***

Interval	M'	F	X'	Fx'	X <sup>2</sup>	Fx <sup>2</sup>
66 – 70	68	2	1	2	1	2
71 – 75	73	1	2	2	4	6
76 – 80	78	6	0	0	0	0
81 – 85	83	8	-1	-8	1	-8
86 – 90	89	9	-2	-18	4	-72
91 – 94	92,5	4	-3	-12	9	-108
		N = 30		$\sum fx' = -34$		$\sum fx^2 = -180$

e. Mencari mean

$$\begin{aligned} M &= m' + i \left( \frac{\sum fx}{N} \right) \\ &= 80,5 + 2 \left( \frac{-34}{30} \right) \\ &= 80,5 + -2,2 \\ &= 78,3 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum Fx^1}{N}\right)^2} \\&= 2 \sqrt{\frac{180}{30} - \left(\frac{34}{30}\right)^2} \\&= 2 \sqrt{6 - 2,2} \\&= 2 \times 1,9 \\&= 3,8\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk melakukan penafsiran nilai mean yang telah di dapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam rumus sebagai berikut<sup>72</sup>:

$$M + 1,5 SD = 78,3 + 1,5 (3,8) = 84$$

$$M + 0,5 SD = 78,3 + 0,5 (3,8) = 80,2$$

$$M - 0,5 SD = 78,3 - 0,5 (3,8) = 76,4$$

$$M - 1,5 SD = 78,3 - 1,5 (3,8) = 72,6$$

Dari perhitungan diatas dapat dikategorikan *punishment* diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Kategori Kualitas Nilai *Punishment***

No	Skor	Kategori
1	>84	Baik Sekali

---

<sup>72</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 174 - 175

2	80 – 83	Baik
3	76 – 79	Sedang
4	72 – 75	Kurang
5.	<72	Sangat Kurang

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa mean dari *punishment* sebesar 78,3 atau berada pada interval 76 – 79 yang berarti bahwa *punishment* tergolong sedang.

### 3. Deskripsi pengaruh kinerja guru (Y)

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif kinerja guru dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket sebanyak 17 item pertanyaan yang valid dari 30 responden.

**Tabel 4.7**  
**Skor Nilai Kontribusi Kinerja Guru**

No.resp	JAWABAN					PENSKORAN					Total
	SS	S	KS	TS	STS	5	4	3	2	1	
R-01	6	11	0	0	0	30	44	0	0	0	74
R-02	6	11	0	0	0	30	44	0	0	0	74
R-03	9	7	1	0	0	45	28	3	0	0	76
R-04	9	8	0	0	0	45	32	0	0	0	77
R-05	3	12	0	2	0	15	48	0	4	0	67
R-06	2	13	2	0	0	10	52	6	0	0	68
R-07	11	6	0	0	0	55	24	0	0	0	79
R-08	8	8	1	0	0	40	32	3	0	0	75

R-09	11	6	0	0	0	55	24	0	0	0	79
R-10	3	14	0	0	0	15	56	0	0	0	71
R-11	8	8	1	0	0	40	32	3	0	0	75
R-12	15	2	0	0	0	75	8	0	0	0	83
R-13	11	6	0	0	0	55	24	0	0	0	79
R-14	8	7	2	0	0	40	28	6	0	0	74
R-15	6	10	1	0	0	30	40	3	0	0	73
R-16	7	9	1	0	0	35	36	3	0	0	74
R-17	9	8	0	0	0	45	32	0	0	0	77
R-18	8	7	2	0	0	40	28	6	0	0	74
R-19	9	6	3	0	0	45	24	6	0	0	75
R-20	7	9	1	0	0	35	36	3	0	0	74
R-21	7	9	1	0	0	35	36	3	0	0	74
R-22	3	14	0	0	0	15	56	0	0	0	71
R-23	6	11	0	0	0	30	44	0	0	0	74
R-24	9	8	0	0	0	45	32	0	0	0	77
R-25	3	7	5	2	0	15	28	15	4	0	62
R-26	4	11	2	0	0	20	44	6	0	0	70
R-27	6	11	0	0	0	30	44	0	0	0	74
R-28	13	4	0	0	0	65	16	0	0	0	81
R-29	6	8	3	0	0	30	32	9	0	0	71
R-30	3	7	7	0	0	15	28	21	0	0	64
JUMLAH											2216

Dari nilai angket tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* kinerja guru. Tabel distribusi akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai kinerja guru dengan rumus:

a. Mencari nilai rata – rata

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2216}{30} \\ &= 73,86 \end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned} K &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 30 \\ &= 1+3,3 (1,6) \\ &= 5,87 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

c. Mencari range

$$R = H-L+1$$

Keterangan :

H = nilai tertinggi

L = nilai terendah

$$\begin{aligned} R &= 83 - 62 + 1 \\ &= 21 \end{aligned}$$

d. Menentukan interval kelas

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

R = range (batas nilai tertinggi – terendah)

K = jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned} I &= \frac{21}{6} \\ &= 3,5 \text{ dibulatkan menjadi } 4 \end{aligned}$$

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Skor Mean Kinerja Guru**

Interval	M'	F	X'	Fx'	X <sup>2</sup>	Fx <sup>2</sup>
62 – 65	63,5	2	1	2	1	2
66 – 69	67,5	2	2	4	4	16
70 – 73	71,5	5	0	0	0	0
74 – 77	75,5	16	-1	-16	1	-16
78 – 81	79,5	4	-2	-8	4	-32
82 – 83	82,5	1	-3	-3	9	-21
		N = 30		$\sum fx' = -21$		$\sum fx^2 = -51$

e. Mencari mean

$$\begin{aligned}
 M &= m' + i \left( \frac{\sum fx}{N} \right) \\
 &= 73,86 + 2 \left( \frac{-21}{30} \right) \\
 &= 73,86 + 2 (-0,7) \\
 &= 72,46
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left( \frac{\sum Fx^1}{N} \right)^2} \\
 &= 2 \sqrt{\frac{51}{30} - \left( \frac{21}{30} \right)^2}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 2 \sqrt{1,7 - 1,4} \\
 &= 2 \times 0,5 \\
 &= 1,1
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk melakukan penafsiran nilai mean yang telah di dapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar skala lima dengan rumus sebagai berikut<sup>73</sup>:

$$M + 1,5 SD = 72,46 + 1,5 (1,1) = 74,11$$

$$M + 0,5 SD = 72,46 + 0,5 (1,1) = 73,01$$

$$M - 0,5 SD = 72,46 - 0,5 (1,1) = 71,91$$

$$M - 1,5 SD = 72,46 - 1,5 (1,1) = 70,81$$

Dari perhitungan diatas dapat dikategorikan kinerja guru diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Kategori Kualitas Nilai Angket Kinerja Guru**

No	Skor	Kategori
1	>74	Baik Sekali
2	73 – 74	Baik
3	71 – 73	Sedang
4	70 – 71	Kurang

---

<sup>73</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 174 - 175

5.	<70	Sangat Kurang
----	-----	---------------

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa mean dari kinerja guru sebesar 72,46 atau berada pada interval 71 - 73 yang berarti bahwa kinerja guru tergolong sedang.

### C. Analisis data

#### 1. Analisis pendahuluan

Dalam tahap ini untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang, pengaruh *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang dan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang. Peneliti menggunakan uji statistik regresi sederhana dan berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang, adapun proses perhitungannya sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Tabel Penolong Persamaan Korelasi dan Regresi**

N <sub>o</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> .y	X <sub>2</sub> .y	X <sub>1</sub> .X <sub>2</sub>
1	84	84	74	7056	7056	5476	6216	6216	7056
2	85	79	74	7225	6241	5476	6290	5846	6715
3	84	77	76	7056	5929	5776	6384	5852	6468
4	89	86	77	7921	7396	5929	6853	6622	7654
5	76	72	67	5776	5184	4489	5092	4824	5472
6	84	78	68	7056	6084	4624	5712	5304	6552

7	90	92	79	8100	8464	6241	7110	7268	8280
8	93	87	75	8649	7569	5625	6975	6525	8091
9	96	90	79	9216	8100	6241	7584	7110	8640
10	82	85	71	6724	7225	5041	5822	6035	6970
11	86	89	75	7396	7921	5625	6450	6675	7654
12	94	94	83	8836	8836	6889	7802	7802	8836
13	94	92	79	8836	8464	6241	7426	7268	8648
14	89	90	74	7921	8100	5476	6586	6660	8010
15	84	86	73	7056	7396	5329	6132	6278	7224
16	83	81	74	6889	6561	5476	6142	5994	6723
17	89	94	77	7921	8836	5929	6853	7238	8366
18	82	66	74	6724	4356	5476	6068	4884	5412
19	88	86	75	7744	7396	5625	6600	6450	7568
20	83	88	74	6889	7744	5476	6142	6512	7304
21	84	81	74	7056	6561	5476	6216	5994	6804
22	82	78	71	6724	6084	5041	5822	5538	6396
23	83	78	74	6889	6084	5476	6142	5772	6474
24	86	82	77	7396	6724	5929	6622	6314	7052
25	68	68	62	4624	4624	3844	4216	4216	4624
26	80	80	70	6400	6400	4900	5600	5600	6400
27	85	82	74	7225	6724	5476	6290	6068	6970
28	88	88	81	7744	7744	6561	7128	7128	7744
29	81	82	71	6561	6724	5041	5751	5822	6642
30	82	83	64	6724	6889	4096	5248	5312	6806
jm	255	249	221	21833	20941	16430	18927	18512	21355
l	4	8	6	4	6	0	4	7	5

## 2. Analisis Uji hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu harus diuji kebenaran secara empirik. Pengujian hipotesis dalam

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan ganda.

**a. Pengaruh *Reward* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang**

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis maka digunakan langkah – langkah sebagai berikut:

1) Analisis korelasi *Product Moment*

Mencari korelasi antara  $X_1$  dan Y menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan program SPSS 16 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
***Reward***  
**Correlations**

		Reward	KinerjaGuru
Reward	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KinerjaGuru	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Setelah diadakan uji korelasi product moment menggunakan SPSS 16, maka hasil diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,861 > 0,113$  dengan taraf signifikan 1%.

**Tabel 4.12**  
**Tingkat Koefisien Korelasi X<sub>1</sub>Y**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi *reward* sebesar 0,861 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” karena terletak pada interval 0,80 – 1,00.

2) Analisis regresi sederhana

Langkah–langkah yang digunakan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

$$y = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum x_1 y - \sum x_1 \sum y}{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x_1}{N}$$

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum x_1 y - \sum x_1 \sum y}{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{30.189274 - (2554)(2216)}{30.218334 - (2554)^2} \\
&= \frac{18556}{27104} \\
&= 0,685
\end{aligned}$$

Jadi harga  $b = 0,685$ . Sedangkan untuk mencari  $a$  adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
a &= \frac{\sum y - b \sum x_1}{N} \\
&= \frac{2216 - 0,685(2554)}{30} \\
&= \frac{2216 - 1749,49}{30} \\
&= 15,55
\end{aligned}$$

Diketahui  $b$  sebesar  $0,685$  dan nilai  $a$  sebesar  $15,55$  maka persamaan garis regresinya adalah :

$$y = a + bx$$

$$y = 15,55 + 0,685X_1$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

$Y$  = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas

$a = 15,55$  merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa reward ( $X_1$ ) akan konsta sebesar  $15,55$  satuan jika ada pengaruh dari reward ( $X_1$ )

$b = 0,685$  merupakan besarnya kontribusi variabel reward ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel kinerja guru ( $Y$ ). Koefisien  $b$

sebesar 0,685 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru (Y) akan berubah sebesar 0,685 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel reward (X1) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,685 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel reward mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,685 satuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila reward tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai 0,685. Misalnya apabila nilai reward = 5 maka nilai rata – rata kinerja guru 18,98 karena  $Y = 15,55 + 0,685(5) = 15,55 + 3,43 = 18,98$ .

Disimpulkan bahwa semakin baik reward yang ada semakin baik pula kinerja guru.

b. Uji F atau uji simultan

Sebelum mencari nilai f, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikannya (lefel of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat keabsahan pembilang 1 dan pembilang 28 (dari  $N - 2 = 30 - 2$ ), maka diperoleh  $f_{tabel} 5\%$  sebesar 4,20.

Setelah taraf signifikan  $f_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari kompetensi manajerial  $f$  dengan menggunakan rumus – rumus sebagai berikut:

1. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{\text{reg(a)}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} (JK_{\text{reg(a)}}) &= \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= \frac{2216^2}{30} \\ &= 163688,5 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{\text{reg[b|a]}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} (JK_{\text{reg[b|a]}}) &= b \left\{ \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0,685 \left\{ 189274 - \frac{(2554)(2216)}{30} \right\} \\ &= 0,685 (618,5) \\ &= 423,7 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat residu ( $JK_{\text{res}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} (JK_{\text{res}}) &= \sum Y^2 - JK_{\text{reg [b|a]}} - JK_{\text{reg [a]}} \\ &= 164300 - 423,7 - 163688,5 \\ &= 187,8 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{\text{reg[a]}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} (RJK_{\text{reg[a]}}) &= JK_{\text{reg[a]}} \\ &= 163688,5 \end{aligned}$$

5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi

( $RJK_{reg[b|a]}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} (RJK_{reg[b|a]}) &= JK_{reg[b|a]} \\ &= 423,7 \end{aligned}$$

6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu

( $RJK_{res}$ ) dengan rumus

$$\begin{aligned} RJK_{res} &= \frac{JK_{res}}{N-2} \\ &= \frac{187,8}{30-2} = 6,707 \end{aligned}$$

7. Menguji signifikansi dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{RJK_{reg(b|a)}}{RJK_{res}} \\ &= \frac{423,7}{6,707} \\ &= 63,067 \end{aligned}$$

Data tersebut dapat dibuktikan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji F Reward**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.462	1	423.462	63.067	.000 <sup>a</sup>
	Residual	188.005	28	6.714		
	Total	611.467	29			

a. Predictors: (Constant), Reward(x1)

b. Dependent Variable: KinerjaGuru(y)

Dalam penelitian ini,  $F_{\text{tabel}} 5\% = 4.20$ . kemudian dimasukkan ke dalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka artinya signifikan tetapi jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  artinya tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}} = 63,1$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $F_{\text{hitung}} = 63,1 > F_{\text{tabel}} = 4,20$  pada taraf signifikansi 5%.

Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi 0,001 dan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan signifikan  $< 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi terdapat pengaruh antara reward terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

c. Uji t (parsial)

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansi (level of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 28 (dari  $N - 2 = 30 - 2$ ), maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,701. Setelah taraf signifikan  $t_{\text{tabel}}$  diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,832 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,832^2}} \\
 &= \frac{0,832 \times 5,291}{\sqrt{0,308}} \\
 &= \frac{4,402}{0,555} \\
 &= 7,94
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung} = 7,94$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $t_{hitung} = 7,94 > t_{tabel} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5%. Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS 16 hasilnya seperti dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Tabel Uji T Reward**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.582	7.354		2.119	.043
Reward(x1)	.685	.086	.832	7.941	.000

a. Dependent Variable:  
KinerjaGuru(y)

- 3) Kontribusi antara variabel  $X_1$  dan variabel Y (R square)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan mencari koefisien determinasi (R Square) terlebih dahulu dengan cara sebagai berikut:

Diketahui  $r_{x_1y} = 0,832$

$$\begin{aligned}
 R &= r_{x_1y}^2 \\
 &= 0,832^2 \times 100\% \\
 &= 0,693 \times 100\% \\
 &= 69\%
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS 16 seperti dibawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Uji Determinasi *Reward***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.682	2.59123

a. Predictors: (Constant), Reward(x1)

Pada tabel model summary, didapat  $R = 0,832$  menunjukkan bahwa koefisien antara *reward* ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Kemudian nilai R Square =  $R^2 = 0,693$  jika diubah dalam bentuk persen 69%. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* sebesar 69% dan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

**b. Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang**

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis maka digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Analisis korelasi

Mencari korelasi antara  $X_2$  dan Y menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan program SPSS 16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Korealsi Product Moment**  
**Correlations**

	Punishment(X <sub>2</sub> )	KinerjaGuru(Y)
Punishment(X <sub>2</sub> )		
Pearson Correlation	1	.654**
Sig. (2-tailed)		.000
N	30	30
KinerjaGuru(y)		
Pearson Correlation	.654**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Setelah diadakan uji korelasi product moment menggunakan SPSS 16, maka hasil diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,654 > 0,113$  dengan taraf signifikan 1%.

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Tingkat Koefisien Korelasi X<sub>2</sub>Y**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi *punishment* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (y) sebesar 0,654 dalam kategori “**kuat**” karena terletak pada interval 0,60–0,799.

2) Analisis regresi sederhana

Langkah–langkah yang digunakan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

$$Y = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum x_2 y - \sum x_2 \sum y}{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x_2}{N}$$

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum x_2 y - \sum x_2 \sum y}{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2} \\ &= \frac{30 \cdot 185127 - (2498)(2216)}{30 \cdot 209416 - (2498)^2} \\ &= \frac{18,242}{42,476} \\ &= 0,429 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,429. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum y - b \cdot \sum x_2}{N} \\ &= \frac{2216 - 0,429(2498)}{30} \\ &= \frac{114,36}{30} \\ &= 38,14 \end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,429 dan nilai a sebesar 38,14 maka persamaan garis regresinya adalah :

$$y = a + bx$$

$$y = 38,14 + 0,429x$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

y = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

a = 38,14 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa punishment (X<sub>2</sub>) akan konsta sebesar 38,14 satuan jika ada pengaruh dari punishment (X<sub>2</sub>).

$b = 0,429$  merupakan besarnya kontribusi variabel punishment (X2) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Koefisien  $b$  sebesar  $0,429$  dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru (Y) akan berubah sebesar  $0,429$  dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel punishment (X2) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar  $0,429$  satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel punishment mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar  $0,429$  satuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila *punishment* tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai  $0,429$ . Misalnya apabila nilai harga = 5 maka nilai rata – rata kinerja guru  $40,285$  karena  $Y = 38,14 + 0,429(5) = 38,14 + 2,145 = 40,29$ .

Disimpulkan bahwa semakin baik *punishment* yang ada semakin baik pula kinerja guru.

## 2. Uji F atau uji simultan

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikan (lefel of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat keabsahan pembilang 1 dan pembilang 28 (dari  $N - 2 = 30 - 2$ ), maka diperoleh  $F_{\text{tabel } 5\%}$  sebesar  $4,20$ .

Setelah taraf signifikan  $F_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari *punishment* dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

1. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{\text{reg(a)}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} JK_{\text{reg(a)}} &= \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= \frac{2216^2}{30} \\ &= 163688,5 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{\text{reg[b|a]}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} JK_{\text{reg[b|a]}} &= b \left\{ \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0,429 \left\{ 185127 - \frac{(2498)(2216)}{30} \right\} \\ &= 0,429 (608,07) \\ &= 260,86 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat residu ( $JK_{\text{res}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} JK_{\text{res}} &= \sum Y^2 - JK_{\text{reg [b|a]}} - JK_{\text{reg [a]}} \\ &= 164300 - 260,86 - 163688,5 \\ &= 350,64 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{\text{reg[a]}}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} (RJK_{\text{reg[a]}}) &= JK_{\text{reg[a]}} \\ &= 163688,5 \end{aligned}$$

5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{\text{reg[b|a]}}$ ) dengan rumus:

$$(RJK_{\text{reg[b|a]}}) = JK_{\text{reg[b|a]}}$$

$$= 260,86$$

6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ )

dengan rumus:

$$\begin{aligned} RJK_{res} &= \frac{JK_{res}}{N-2} \\ &= \frac{350,64}{30-2} \\ &= 12,523 \end{aligned}$$

7. Menguji signifikansi dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{RJK_{reg(b|a)}}{RJK_{res}} \\ &= \frac{260,86}{12,523} \\ &= 20,8 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan progra, SPSS 16 hasilnya seperti dibawah ini:

**Tabel 4.18**

**Uji F Punishment**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	261.144	1	261.144	20.872	.000 <sup>a</sup>
Residual	350.323	28	12.512		
Total	611.467	29			

a. Predictors: (Constant), Punishment(x2)

b. Dependent Variable: KinerjaGuru(Y)

Dalam penelitian ini,  $F_{tabel} 5\% = 4.20$ . Kemudian dimasukkan ke dalam kaidah pengujian signifikansi,

yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka artinya signifikan tetapi  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 20,8$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $F_{hitung} = 20,8 > F_{tabel} = 4,20$  pada taraf signifikansi 5%.

Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi 0,001 dan tingkat kepercayaan 95% yang menunjukkan sig.  $< 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

### 3. Uji t (parsial)

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansi (level of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 28 (dari  $N - 2 = 30 - 2$ ), maka diperoleh  $t_{tabel}$  adalah 1,701. Setelah taraf signifikan  $t_{tabel}$  diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,654 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,654^2}} \\
 &= \frac{0,654 \times 5,291}{\sqrt{0,572}} \\
 &= \frac{3,460}{0,756} \\
 &= 4,5
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung} = 4,5$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $t_{hitung} = 4,5 > t_{tabel} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5%. Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS 16 hasilnya seperti dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Uji T Punishment**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.106	7.854		4.852	.000
Punishment(x2)	.429	.094	.654	4.569	.000

a. Dependent Variable:  
KinerjaGuru(Y)

3) Kontribusi antara variabel  $X_2$  dan variabel Y (R square)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari *punishment* terhadap kinerja guru dengan mencari koefisien determinasi (R Square) terlebih dahulu dengan cara sebagai berikut:

Diketahui  $r_{x_2y} = 0,654$

$$\begin{aligned}
 r &= r_{x_2y} \\
 &= r_{x_2y}^2 \times 100\% \\
 &= 0,654^2 \times 100\% \\
 &= 0,427 \times 100\% \\
 &= 42\%
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS 16 hasilnya seperti dibawah ini

**Tabel 4.20**  
**Uji Determinasi *Punishment***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.427	.407	3.53716

a. Predictors: (Constant), Punishment(x2)

Pada tabel model summary, didapat R = 0,654 menunjukkan bahwa koefisien antara punishment (X2) dengan kinerja guru (Y) . Kemudian nilai R Square = R2 = 0,427 jika diubah dalam bentuk persen 42%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi punishment 42% dan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor–faktor lain.

**c. Pengaruh Antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Pernalang**

Analisis regresi ini dilakukan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Pernalang. Untuk menguji hipotesis dan membuktikan hipotesis maka digunakan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

a. Menghitung persamaan b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> dan a dengan rumus:

$$\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$\begin{aligned}
&= 218334 - \frac{2554^2}{30} \\
&= 218334 - 217430,5 \\
&= 903,5
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} \\
&= 209416 - \frac{2498^2}{30} \\
&= 209416 - 208000,1 \\
&= 1415,9
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \\
&= 164300 - \frac{2216^2}{30} \\
&= 164300 - 163688,5 \\
&= 611,5
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} \\
&= 189274 - \frac{(2554)(2216)}{30} \\
&= 189274 - 188655,5 \\
&= 618,5
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} \\
&= 185127 - \frac{(2498)(2216)}{30} \\
&= 185127 - 184518,9 \\
&= 608,1
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} \\
&= 213555 - \frac{(2554)(2216)}{30} \\
&= 213555 - 212633,1
\end{aligned}$$

$$= 921,9$$

Diketahui :

$$\sum x_1^2 = 903,5$$

$$\sum x_2^2 = 1415,9$$

$$\sum y^2 = 611,5$$

$$\sum x_1 y = 618,5$$

$$\sum x_2 y = 608,1$$

$$\sum x_1 x_2 = 921,9$$

Maka persamaannya adalah sebagai berikut :

$$b1 = \frac{(\sum x_2^2) \cdot (\sum x_1 y) - (\sum x_2 y) \cdot (\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b1 = \frac{(1415,9) \cdot (618,5) - (608,1) \cdot (921,9)}{(903,5) \cdot (1415,9) - (921,9)^2}$$

$$b1 = \frac{315126,76}{429366,04}$$

$$b1 = 0,73$$

$$b2 = \frac{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2 y) - (\sum x_1 y) \cdot (\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b2 = \frac{(903,5) \cdot (608,1) - (618,5) \cdot (921,9)}{(903,5) \cdot (1415,9) - (921,9)^2}$$

$$b2 = \frac{-20776,8}{429366,04}$$

$$b2 = -0,048$$

$$\alpha = \frac{(\sum y) - (b_1 \sum x_1) - (b_2 \sum x_2)}{n}$$

$$\alpha = \frac{2216 - (0,73 \cdot 2554) - (-0,048 \cdot 2498)}{30}$$

$$\alpha = \frac{2216 - 1864,42 - (-119,904)}{30}$$

$$\alpha = 15,716$$

maka persamaan linear regresi gandanya adaah

$$y = a + bx_1 + bx_2$$

$$y = 15,716 + 0,73x_1 - 0,048x_2$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

$y$  = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas

$a = 15,716$  merupakan nilai konstanta, yang memiliki artibahwa variabel kinerja guru ( $Y$ ) akan konstan sebesar 15,57 satuan jika tidak ada pengaruh  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$  secara bersama-sama.

$b_1 = 0,73$  dan  $b_2 = -0,048$  merupakan besarnya kontribusi variabel *reward* dan *punishment* mempengaruhi variabel kinerja guru. koefisien  $b_1$  sebesar 0,73 dan koefisien  $b_2 = -0,048$  Jika variabel *punishment* ( $X_2$ ) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,429 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel *punishment* mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,429 satuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila *punishment* tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai 0,429. Misalnya apabila nilai harga = 5 maka nilai rata – rata kinerja guru 40,285 karena  $Y = 38,14 + 0,429(5) = 38,14 + 2,145 = 40,285$ .

Disimpulkan bahwa semakin baik *reward* dan *punishment* yang ada semakin baik pula kinerja guru.

2. Uji T

Sebelum mencari nilai  $t$ , maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansi (level of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 28 (dari  $N - 2 = 30 - 2$ ), maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,701. Setelah taraf signifikan  $t_{\text{tabel}}$  diketahui, Adapun jika diperhitungkan menggunakan program SPSS versi 16 hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Uji T Reward Punishment**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.579	7.490		2.080	.047
Reward(x1)	.689	.143	.838	4.828	.000
Punishment(x2)	-.005	.114	-.007	-.042	.967

a. Dependent Variable:  
KinerjaGuru(y)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai rasio  $t$  regresi  $Y$  pada rasio  $X_1$  yaitu  $t_{\text{hitung}} = 4,828$  dan taro  $Y$  pada  $X_2$  yaitu  $t_{\text{hitung}} = -0,42$  artinya signifikan 5% artinya hipotesis ditolak.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} = 4,828$  berarti signifikan dan hipotesis diterima, karena  $t_{\text{hitung}} =$

$4,828 < t_{\text{tabel}} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5%. Kemudian Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} = -0,42$  berarti signifikan artinya hipotesis ditolak, karena  $t_{\text{hitung}} = -0,42 < t_{\text{tabel}} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Uji F signifikansi

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansi (level of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 2 dan pembagi 28. (dari  $N - 2 = 30 - 2$ ), maka diperoleh  $F_{\text{tabel}} 3,34$ .

Adapun jika diperhitungkan menggunakan program SPSS versi 16 hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Uji F Reward Punishment**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	423.474	2	211.737	30.410	.000 <sup>a</sup>
Residual	187.993	27	6.963		
Total	611.467	29			

a. Predictors: (Constant), Punishment(x2), Reward(x1)

b. Dependent Variable: KinerjaGuru(y)

Dalam penelitian ini,  $F_{\text{tabel}} 5\% = 3.34$ . Kemudian Jika dimasukkan ke dalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka artinya signifikan, tetapi jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  artinya tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}} = 30,410$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, dikarenakan  $F_{\text{hitung}} = 30,410 > F_{\text{tabel}} = 3.34$  pada taraf signifikansi 5%.

Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi 0,001 dan tingkat kepercayaan 95% berarti menunjukkan signifikan  $< 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang.

4. Mencari koefisien korelasi berganda

Adapun jika diperhitungkan menggunakan program SPSS versi 16 hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.23**

**Rxy (R square)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.670	2.63869

a. Predictors: (Constant), Punishment(x2), Reward(x1)

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,693$ . Selanjutnya hasil perhitungan  $r_{xy}$  dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $N = 30$  dari taraf signifikansi 5% dengan kriteria

pengujiannya adalah jika  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh jika  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,693 > 0,296$ ). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah signifikan.

**Tabel 4.24**  
**Koefisien Korelasi  $X_1 X_2 Y$**

N	R	r tabel	Kesimpulan
		5%	
30	0,832	0,296	<b>Signifikan</b>

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut menurut Theodore Colton dapat dilihat dalam tabel di bawah ini<sup>74</sup>.

**Tabel 4.25**  
**Tingkat Koefisien Korelasi  $X_1 Y$**

Koefisien korelasi	Kategori
0,00 – 0,25	Sedikit atau tidak ada hubungan
0,26 – 0,50	Cukup kuat

---

<sup>74</sup> Julius H. Lolombulan, “*Statistika Bagi Peneliti Pendidikan*, (Yogyakarta: Andi, 2017), hlm. 353

0,51 – 0,75	Sedang sampai kuat
0,76 - < 1,00	Sangat kuat

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah secara bersama–sama terhadap kinerja guru sebesar 0,832 dalam kategori “sangat kuat” karena terletak di atas inetrval 0,76- < 1,00.

- Kontribusi antara variabel  $X_1$   $X_2$  dan variabel Y (R Square)

Sumbangan efektif dari *Reward* dan *Punishment* bersama–sama terhadap kinerja guru dengan mencari koefisien nilai determinasi (R Square) terlebih dahulu dengan cara sebagai berikut:

Diketahui : 0,693.

$$\begin{aligned}
 R &= (R_{x_1 \cdot x_2 \cdot y}) \times 100\% \\
 &= 0,693 \times 100\% \\
 &= 69,3\%
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 16, adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.26**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.832 <sup>a</sup>	.693	.670	2.63869
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Punishment(x2), Reward(x1)

Pada tabel summary, didapat  $R = 0,832$  menunjukkan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Kemudaian nilai adjusted R Square =  $R^2 = 0,670$ . Jika diubah dalam bentuk persen adalah 67%. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) Secara sama – sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) 67 % dan sisanya sebesar 33 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

#### D. Pembahasan hasil penelitian

Interpretasi data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi secara statistik maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Pematang

Dalam analisis korelasi product moment pearson menghasilkan  $r_{hitung} = 0,861 > r_{tabel} = 0,113$  pada taraf signifikansi 5% yang berarti signifikan. Berdasarkan iterpretasi koefisien yang ditemukan sebesar 0,861 termasuk pada kategori “sangat kuat” karena berada pada rentang 0,80 – 1,00.

Pada analisis regresi sederhana didapatkan jawaban persamaan regresi sederhana  $Y = 15,55 + 0,685 X_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward ( $X_1$ ) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,685 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel reward mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,685 satuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila reward tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai 0,685. Misalnya apabila nilai reward = 5 maka nilai rata-rata kinerja guru 18,98, karena  $Y = 15,55 + 0,685(5) = 15,55 + 3,43 = 18,98$ . Jadi semakin baik reward yang ada semakin baik pula kinerja guru.

Selanjutnya dari hasil perhitungan  $r_{xy} = 0,693$  diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut RSquare maka hasilnya adalah 69%. Berarti dalam hal ini kontribusi dari variabel reward terhadap kinerja guru sebesar 69% dan sisanya adalah 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus penelitian.

Hipotesis pertama berbunyi reward secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pernalang. Berdasarkan perhitungan koefisien Fhitung = 63,1 > Ftabel 4,20 pada taraf signifikan 5%. Jadi hipotesis pertama  $H_a$  dapat diterima dan  $H_o$  ditolak.

Penelitian mengenai pengaruh reward terhadap kinerja guru, diperoleh hasil variabel reward berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

Reward di SMK Syafi'iyah Pematang memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja para guru di Sekolah, seperti memberikan penghargaan kepada guru sesuai dengan prestasi yang dilakukan, menggerakkan guru untuk mencapai kinerja yang kompetitif, memberdayakan guru dan staf secara optimal, kepala sekolah melibatkan guru dalam mengelola sekolah menjadi lebih baik lagi.

Penerapan *Reward* yang sesuai maka akan terwujud semua tujuan sekolah yang ingin dicapai. *Reward* yang sesuai akan berdampak pada mutu kinerja guru karena *reward* pada hakikatnya adalah sebuah motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu *reward* dapat dikatakan sebagai motivasi yang mempengaruhi hasil kinerja guru.

## 2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Pematang

Dalam analisis korelasi product moment pearson menghasilkan  $r_{hitung} = 0,654 > r_{tabel} = 0,113$  pada taraf signifikansi 5% yang berarti signifikan. Berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,654 termasuk pada kategori “kuat” karena berada pada rentang 0,60 – 0,799.

Kemudian hasil perhitungan  $r_{xy} = 0,427$  diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut  $R_{Square}$  maka hasilnya

adalah 42%. Berarti dalam hal ini *punishment* terhadap kinerja guru sebesar 42% dan sisanya adalah 58 % dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus dalam penelitian.

Pada analisis sederhana diperoleh jawaban persamaan regresi sederhana nya  $Y = 38,14 + 0,429 X_2$ . Koefisien b sebesar 0,429 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru (Y) akan berubah sebesar 0,429 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel *punishment* ( $X_2$ ) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,429 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel *punishment* mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,429 satuan. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa apabila *punishment* tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai 0,429. Misalnya apabila nilai harga = 5 maka nilai rata – rata kinerja guru 40,29 karena  $Y = 38,14 + 0,429(5) = 38,14 + 2,145 = 40,29$ .

Hipotesis kedua berbunyi *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien  $F_{hitung} = 20,8 > F_{tabel} = 4,20$  pada taraf signifikansi 5%. Jadi hipotesis kedua  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak.

Penelitian mengenai pengaruh *punishment* terhadap kinerja guru, diperoleh hasil variabel *punishment*

berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

*Punishment* di berikan kepala sekolah di SMK Syafi'iyah Pematang sebagai motivasi kinerja guru, apabila guru melakukan kesalahan akan mendapatkan sebuah hukuman dan memberikan efek jera kepada guru supaya tidak mengulangi kesalahannya lagi dan melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan sekolah.

### 3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Guru Di SMK Syafi'iyah Pematang

Dari persamaan garis regresi berganda diperoleh nilai  $b_1 = 0,73$   $b_2 = -0,048$  maka dapat diartikan bahwa, jika variabel *reward* ( $X_1$ ) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,429 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel *punishment* ( $X_2$ ) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,429 satuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila *punishment* tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai 0,429. Misalnya apabila nilai harga = 5 maka nilai rata-rata kinerja guru 40,285 karena  $Y = 38,14 + 0,429(5) = 38,14 + 2,145 = 40,285$ .

Disimpulkan bahwa semakin baik *reward* dan *punishment* yang diberikan semakin baik pula kinerja guru.

Hipotesis ke tiga berbunyi *reawrd* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Karena dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 30,410$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, dikarenakan  $F_{hitung} = 30,410 > F_{tabel} = 4,20$  pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

Kemudian Pada tabel summary nilai adjusted R Square Jika diubah dalam bentuk persen adalah 69%. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) Secara sama – sama terhadap kinerja guru (Y) 69% dan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Penelitian mengenai *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, diperoleh hasil variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Hal tersebut bukan karena faktor kesengajaan akan tetapi adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SMK Syafi'iyah Pematang, meneliti sebanyak 30 guru. Oleh karena itu, hasil penelitian itu hanya berlaku untuk SMK Syafi'iyah Pematang.
2. Penelitian juga hanya memfokuskan penelitian pada *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang.

Hambatan dan kendala tersebut tidak menyurutkan semangat peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini sampai pada proses penulisan laporan dalam bentuk skripsi. Syukur Alhamdulillah semuanya dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang selanjutnya akan disimpulkan sebagai berikut :

1. *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMK Syafi'iyah Pematang.. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan bahwa variabel *Reward* dengan variabel kinerja guru memiliki tingkat korelasi 0,861 termasuk pada kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,00. Dengan kontribusi dari *Reward* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang sebesar 69% ( $R_{\text{square}}$ ) dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.  $F$  hitung dari variabel *Reward* terhadap kinerja guru sebesar  $F_{\text{hitung}} = 63,1 > F_{\text{tabel}} 4,20$  pada taraf signifikan 5% artinya signifikan dan hipotesis diterima. Nilai  $t_{\text{hitung}} = 7,94 > t_{\text{tabel}} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5% yang berarti menunjukkan bahwa ( $H_1$ ) berbunyi “*Reward* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Pematang”.
2. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pematang. Hal ini ditunjukkan dalam perhitungan bahwa variabel *punishment* dengan variabel kinerja guru memiliki tingkat korelasi 0,654 termasuk pada kategori kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799.

Dengan kontribusi dari *punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang sebesar 42% ( $R_{\text{square}}$ ) dan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.  $F_{\text{hitung}} = 20,8 > F_{\text{tabel}} = 4,20$  pada taraf signifikansi 5%, artinya signifikan dan hipotesis diterima. Nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,5 > t_{\text{tabel}} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5% yang berarti menunjukkan bahwa ( $H_2$ ) berbunyi “*Punishment* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Syafi'iyah Pemalang”.

3. *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang. Hal ini ditunjukkan dari perhitungan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* dengan variabel kinerja guru memiliki tingkat korelasi 0,832 termasuk dalam kategori “sangat kuat” karena terletak di atas interval 0,76 – 1,00. Dengan kontribusi dari *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja guru di SMK Syafi'iyah Pemalang sebesar 67% ( $R_{\text{square}}$ ) dan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $30,41 > F_{\text{tabel}} = 3,34$  pada taraf signifikansi 5% artinya signifikan dan hipotesis diterima. Nilai  $T$  hitung dari variabel *Reward* kinerja guru sebesar  $t_{\text{hitung}} = 4,828 > t_{\text{tabel}} 1,701$  pada taraf signifikansi 5% artinya signifikan dan hipotesis diterima. Sedangkan variabel *Punishment* terhadap kinerja guru sebesar  $t_{\text{hitung}} = -0,42 < t_{\text{tabel}} = 1,701$  pada taraf signifikansi 5% artinya signifikan dan hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat di

simpulkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) berbunyi “*Reward* dan *Punishment Secara Signifikan* berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi’iyah Pematang ”.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis mencoba memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perkembangan sekolah yaitu:

1. Sebaiknya bagi para Guru di SMK Syafi’iyah pematang diharapkan mampu mempertahankan kinerja dan prestasinya secara konsisten dan mampu menjunjung tinggi nama baik sekolah supaya kedepannya menjadi lebih maju.
2. Sebaiknya Kepala Sekolah SMK Syafi’iyah Pematang lebih konsisten dalam mempertahankan penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat, baik dan benar supaya dapat memacu motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Bagi para mahasiswa dan umum agar mempelajari teknik yang lain, karena dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tentang pemberian *reward* dan *punishment* sehingga diharapkan para mahasiswa mampu meneruskan penelitian ini secara mendalam dan untuk penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Widodo Supriyono, 2004, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ali, Mohamad, 2013, *Penelitian Kependidikan Prosedur dan strategi*, Bandung : CV angkasa.
- Azzarnuji, Lil Allamah, t.t, *Ta'limulmuta'alim*, Surabaya: Al-miftakh.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Budiastuti, Dyah dan Agustinus Bandur, 2018, *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bungin, Burhan, 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta; Kencana Prenada Media Grup.
- Darwis, Amri, 2014, *Metode Penelitian Islam*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Daryanto, 2015, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Yogyakarta: Gama Media.
- Fitria, Finadiaul, t.t, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung*, Skripsi, Malang : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hadi, Sutrisno, 2000, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Statistik*, Bandung: Andi Offset.
- Ihsan, Fuad, 2010, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Irawati dan An Fauzia Rozani Syafei, 2016, “*The Use Of Reward and Punishment To Increase Young Learners' Motivation In Learning English As Foreign Language Adapted To Indonesian Context*”, *Journal of English Language Teaching*, Vol. 5, No. 1, Serie D, Padang: Universitas Negeri Padang.

- Leavy, Patricia, Ebook: *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community Based Participatory Research Approaches*.
- Mangkunegara, A. Anwar prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mulyasa. E, 2013, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mustafa EQ, Zainal, 2013, *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mustaqim, 2013, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Semarang: Rasail Media Group.
- Nurbaeti, Rizky Umi, 2011, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru sekolah Dasar di Daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang*, Skripsi, Semarang : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Panekanan, Regitha M, 2019, “*The Influence Of Reward and Punishment Toward Employee’s Performance At Bank Indonesia Branch Manado*”, Jurnal Emba, Vol. 7, No. 1.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*.
- Purwanto, M. Ngalim, 2004, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- R.Payong, Marselus, 2011, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya*, Jakarta: PT.Indeks.
- Rasimin, 2006, *Kontekstualisasi Metode Reward dan Punishment dalam Pembelajaran*, Salatiga: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.

- Reksoatmodjo, Tedjo N, 2009, *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*, Bandung, PT Refika aditama.
- Riduwan dan Akdon, 2009, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Rosyid, Moh. Zaiful, dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, 2019, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*, Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Rusman, 2011, *Pengembangan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Jakarta: Rajawali.
- Sanjaya, Wina, 2006, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Situmorang, J.B dan Winarno, 2008, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Saka Mitra Kompetensi.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Suprihatiningkrum, Jamil, 2014, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-ruzz media.
- Suryabrata, Sumadi, 2011, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syukur, Fatah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Wahyudi, Imam, 2012, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT.Prestasi Pustakarya.

Wawancara dengan Aris Sundono, tanggal 5 Agustus 2019 jam 08.00 WIB,  
di Ruang Kepala Sekolah SMK Syafi'iyah Pematang.

Wawancara dengan Aris Sundono, tanggal 25 Februari 2020 jam 09.15 WIB,  
di Ruang Kepala Sekolah SMK Syafi'iyah Pematang.

Zaiful, Moh. dan Aminol Rosid Abdullah, 2018, *Reward dan Punishment  
Dalam Pendidikan*, Malang : Literasi Nusantara.

Zuriah, Nurul, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta:  
PT Bumi Aksara.

## Lampiran 1

### **PROFIL SEKOLAH**

Nama Sekolah : SMK SYAFI'YAH  
Alamat : Jl. Raya Dukuh Lumpang – Sambeng Km.  
01 Bantarbolang, Kecamatan Bantarbolang,  
Kabupaten Pemalang 52352  
Nama Kepala Sekolah : Aris Sundono, S.Pd.

#### **Visi**

Menjadi lembaga pendidikan dan pembelajaran yang menghasilkan lulusan berjiwa kewirausahaan, agamis, mampu bersaing, siap kerja dan siap menjadi tenaga terampil di bidangnya.

#### **Misi**

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penerapan pendidikan yang konstektual, terarah, serta agamis sesuai kurikulum tingkat satuan pendidikan.
- 2) Melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan kondusif dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan mengoptimalkan sarana sekolah.
- 3) Melaksanakan bimbingan terhadap siswa secara intensif untuk mengenali potensi diri, disiplin dan kompetensi sehingga menghasilkan lulusan yang siap kerja serta adaptif terhadap era global.
- 4) Menerapkan budaya manajemen sekolah yang partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.

- 5) Meningkatkan sarana dan prasarana agar menghasilkan pembelajaran yang bermutu dan demokratis.
- 6) Mewujudkan iklim dan sistem manajemen pendidikan yang terbuka dari sistem informasi publik.

Lampiran 2

**DAFTAR NAMA RESPONDEN**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>KODE</b>
1	Sundono, S.Pd	UC-1
2	Yuli Narulita, S.Pd	UC-2
3	Ziyadatul A'mal, S.Pd	UC-3
4	Muhtarudin, S.Pd	UC-4
5	Arum Febriani, S.Pd	UC-5
6	Nopita Ika R, S.Pd	UC-6
7	Muhammad Yusuf, S.Pd	UC-7
8	Nur Faqih J, S.Pd	UC-8
9	Riset Adi P, S.Pd	UC-9
10	Suharti, S.Pd	UC-10
11	Uswati, S.Pd	UC-11
12	Afri Lukmanto, SE	UC-12
13	Masus Sigit P, S.Pd	UC-13
14	Arief Wahyudi, S.Pd	UC-14
15	Tuti Nur A'isah, S.Pd	UC-15
16	Siti Qomariyah, S.Pd	UC-16
17	Reza Yoga A A.Md	UC-17
18	Khaerunisa, S.Pd	UC-18
19	Rochayati, S.Pd	UC-19
20	Dani Suci J, S.Pd	UC-20
21	Rudi Kurniawan	UC-21
22	Intan Musdalifah, S.Pd	UC-22
23	Eka Indriani S, S.Pd	UC-23
24	Siti Anisah, S.Pd	UC-24
25	Indra Yudha, S.Pd	UC-25
26	Cismanto, S.Pd	UC-26
27	Abdul Hasan M, S.Pd	UC-27
28	Lutfiyatul Khututiyah	UC-28
29	Karim Amrullah	UC-29
30	Supriyanto Mei S	UC-30

Lampiran 3

**Kisi-Kisi Kuesioner**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Nomor Keterangan</b>
1.	<i>Reward (X1)</i>	1. Kriteria <i>Reward</i>	8	1,2,3,4,5,6,7,8
		2. Prinsip-prinsip <i>Reward</i>	5	9,10,11,12,13
		3. Tujuan <i>Reward</i>	7	14,15,16,17, 18,19,20
		4. Macam-macam <i>Reward</i>	6	21,22,23,24,25, 26
2.	<i>Punishment (X2)</i>	1. Kriteria <i>Punishment</i>	7	1,2,3,4,5,6,7
		2. Prinsip-prinsip <i>Punishment</i>	7	8,9,10,11,12,13, 14
		3. Tujuan <i>Punishment</i>	6	15,16,17,18,19, 20
		4. Macam-macam <i>Punishment</i>	7	21,22,23,24, 25,26,27
3.	Kinerja Guru (Y)	1. Pedagogik	7	1,2,3,4,5,6,7
		2. Kepribadian	5	8,9,10,11,12
		3. Sosial	4	13,14,15,16
		4. Profesional	5	17,18,19,20,21

## Lampiran 4

**KUESIONER**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>A.</b>	<b><i>Reward</i></b>					
1.	Ketika guru berprestasi akan mendapatkan Reward.					
2.	Kepala Sekolah memberikan Reward sebanding dengan prestasi yang dilakukan.					
3.	Kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> harus mempertimbangkan kinerja guru.					
4.	Pemberian Reward diberikan sesuai dengan tingkatan pedagogisnya.					
5.	Pemberian Reward diberikan dengan tujuan mendidik dan mendisiplinkan guru.					
6.	Reward diberikan setelah guru menunjukkan hasil prestasi kinerjanya.					
7.	Kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> harus mengenal para guru supaya tahu bagaimana menghargai guru dengan tepat.					
8.	<i>Reward</i> diberikan kepada guru yang					

	memenuhi kriteria <i>reward</i> di sekolah.					
9.	Kepala sekolah dalam memberikan reward tidak membedakan.					
10.	Kepala sekolah dalam memberikan reward berlaku adil.					
11.	Kepala sekolah memberikan reward untuk membangkitkan semangat.					
12.	Reward di berikan berkaitan dengan responsibility para guru.					
13.	Pemberian reward mampu menjadikan cerminan diri, dari prestasi yang di raih.					
14.	Pemberian Reward harus mendorong anggota untuk loyal ke organisasi.					
15.	Pemberian Reward harus mendorong anggota untuk berdedikasi.					
16.	Pemberian Reward di berikan dengan tujuan mempertahankan perilaku yang baik.					
17.	Reward diberikan kepala sekolah untuk memotivasi guru dalam bekerja.					
18.	Reward diberikan kepala sekolah untuk membangun hubungan baik antar guru.					

19.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> untuk menarik perhatian guru dan bekerja lebih giat lagi.					
20.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> untuk mempertahankan prestasi guru dan perilaku baik.					
21.	Reward yang diberikan kepala sekolah pada guru tidak semuanya berupa uang.					
22.	Reward yang berupa uang terkadang bisa menjadi prestasi yang kontra produktif.					
23.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> kepada guru bisa berupa tunjangan pegawai.					
24.	Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dengan sendirinya karena guru telah meraih suatu tujuan yang menantang.					
25.	Reward yang diberikan Kepala sekolah kepada guru bisa berupa promosi jabatan.					
26.	Dengan adanya Reward dapat memotivasi guru untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan					

baik.					
-------	--	--	--	--	--

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

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

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

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>C</b>	<b>Kinerja Guru</b>					
1.	Guru memahami karakteristik peserta					

	didik.					
2.	Guru dapat memahami teori pembelajaran yang mendidik.					
3.	Guru memahami pengembangan tentang kurikulum.					
4.	Guru memberikan pembelajaran yang berbasis <i>Higher Order Thinking Skill</i> (HOTS).					
5.	Guru dapat mengembangkan potensi peserta didik.					
6.	Guru berkomunikasi yang baik dengan peserta didik.					
7.	Guru melakukan penilaian dan evaluasi.					
8.	Guru bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.					
9.	Guru menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.					
10.	Guru memiliki etos kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja.					
11.	Guru memiliki akhlaq yang mulia.					
12.	Guru dapat mengevaluasi kinerjanya dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.					
13.	Guru bertindak inklusif, obyektif dan tidak deskriminatif.					

14.	Guru memiliki komunikasi yang baik dengan sesama guru dan tenaga kependidikan.					
15.	Guru memiliki perilaku yang santun dengan orang tua murid dan masyarakat sekitar.					
16.	Guru menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.					
17.	Guru menguasai konsep materi ajar.					
18.	Guru mempersiapkan materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.					
19.	Guru banyak mempersiapkan hubungan konsep antar mata pelajaran.					
20.	Guru menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.					
21.	Guru menguasai kompetensi secara profesional.					

Lampiran 5a

Uji Validitas *Reward*

No	Kode	NO KUESIONER												
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	UC-01	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
2	UC-02	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
3	UC-03	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	UC-04	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	UC-05	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
6	UC-06	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
7	UC-07	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
8	UC-08	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
9	UC-09	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
10	UC-10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
11	UC-11	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
12	UC-12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
13	UC-13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
14	UC-14	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
15	UC-15	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
16	UC-16	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
17	UC-17	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
18	UC-18	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
19	UC-19	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
20	UC-20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
21	UC-21	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
22	UC-22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
23	UC-23	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
24	UC-24	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
25	UC-25	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3
26	UC-26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	UC-27	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
28	UC-28	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
29	UC-29	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	UC-30	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
Validitas	$\sum X$	138	129	128	127	134	129	132	128	130	139	133	127	122
	$\sum X^2$	19044	16641	16384	16129	17956	16641	17424	16384	16900	19321	17689	16129	14884
	$\sum XY$	138	129	128	127	134	129	132	128	130	139	133	127	122
	$(\sum X)^2$	19044	16641	16384	16129	17956	16641	17424	16384	16900	19321	17689	16129	14884
	$r_{xy}$	0,032	0,241	0,394	0,701	0,271	0,697	0,093	0,178	0,521	-0,089	0,478	0,512	0,556
<b>R TABEL</b>														
Reliabilitas	Kriteria	invalid	valid	valid	valid	valid	valid	invalid	valid	valid	invalid	valid	valid	valid
	n	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	n-1	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	$S^2$	0,240	0,410	0,462	0,179	0,249	0,210	0,307	0,196	0,489	0,232	0,312	0,246	0,129
	$\sum S^2$	8,674												
	$S_c^2$	29,832												
	$r_{11}$	0,734												
Kriteria	Reliabel													

NO KUESIONER																Y	Y <sup>2</sup>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Y	Y <sup>2</sup>
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26					
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	109	11881			
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	113	12769			
3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	112	12544			
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	116	13456			
2	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	105	11025			
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	109	11881			
5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	117	13689			
4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	118	13924			
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	123	15129			
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	107	11449			
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	114	12996			
5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	120	14400			
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	120	14400			
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	115	13225			
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544			
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	111	12321			
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	116	13456			
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	107	11449			
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	113	12769			
4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	107	11449			
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	110	12100			
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	110	12100			
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	109	11881			
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	112	12544			
2	3	3	5	2	4	4	5	3	3	3	4	3	95	9025			
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	106	11236			
3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	112	12544			
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	116	13456			
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	108	11664			
4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	107	11449			
124	122	124	131	123	134	129	133	126	130	126	128	123	3349	374755			
15376	14884	15376	17161	15129	17956	16641	17689	15876	16900	15876	16384	15129	(ΣY) <sup>2</sup>	11215801			
124	122	124	131	123	134	129	133	126	130	126	128	123					
15376	14884	15376	17161	15129	17956	16641	17689	15876	16900	15876	16384	15129					
0,521	0,104	0,186	0,112	0,588	0,356	0,607	-0,077	0,408	0,447	0,611	0,559	0,553					
R TABEL																	
valid	invalid	valid	invalid	valid	valid	valid	invalid	valid	valid	valid	valid	valid					
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30					
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29					
0,782	0,329	0,449	0,432	0,690	0,249	0,277	0,246	0,293	0,356	0,293	0,262	0,357					

Lampiran 5b

Uji Validitas *Punishment*

No	Kode	NO KUESIONER													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	UC-01	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
2	UC-02	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4
3	UC-03	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	UC-04	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
5	UC-05	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3
6	UC-06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	UC-07	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4
8	UC-08	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5
9	UC-09	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
10	UC-10	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
11	UC-11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
12	UC-12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
13	UC-13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5
14	UC-14	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
15	UC-15	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4
16	UC-16	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4
17	UC-17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
18	UC-18	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	5	4	4
19	UC-19	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
20	UC-20	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
21	UC-21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	UC-22	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4
23	UC-23	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
24	UC-24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
25	UC-25	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	3
26	UC-26	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4
27	UC-27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
28	UC-28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	UC-29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
30	UC-30	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4
Validitas	$\sum X$	124	123	131	130	125	125	129	123	137	132	118	125	125	126
	$\sum X^2$	15376	15129	17161	16900	15625	15625	16641	15129	18769	17424	13924	15625	15625	15876
	$\sum XY$	124	123	131	130	125	125	129	123	137	132	118	125	125	126
	$(\sum X)^2$	15376	15129	17161	16900	15625	15625	16641	15129	18769	17424	13924	15625	15625	15876
	$r_w$	0,106	0,403	-0,177	0,450	0,655	0,334	0,433	0,386	0,114	0,247	0,056	0,401	0,034	0,389
<b>R TABEL</b>															
Reliabilitas	Kriteria	invalid	valid	invalid	valid	invalid	valid	invalid	valid						
	n	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	n-1	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	$s_i^2$	0,516	0,623	0,232	0,289	0,539	0,206	0,277	0,423	0,246	0,307	0,462	0,406	0,739	0,360
	$\sum s_i^2$	13,022													
	$S_n^2$	56,782													
	$r_{11}$	0,797													
Kriteria	Reliabel														

NO KUESIONER														Y	Y <sup>2</sup>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Y	Y <sup>2</sup>
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	111	12321
4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	3	4	101	10201	
3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	102	10404	
3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	111	12321	
3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	3	4	98	9604	
4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	102	10404	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	116	13456	
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	112	12544	
4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	117	13689	
4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	112	12544	
5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	112	12544	
5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	120	14400	
4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	114	12996	
5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	113	12769	
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	113	12769	
4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	4	3	1	100	10000	
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	122	14884	
2	2	4	2	5	2	4	5	2	4	4	4	4	91	8281	
4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	113	12769	
5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	2	110	12100	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025	
4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	2	1	97	9409	
4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	2	100	10000	
4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	103	10609	
3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	5	94	8836	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	103	10609	
4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	106	11236	
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	113	12769	
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	107	11449	
5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	108	11664	
121	118	125	126	130	121	128	133	113	116	120	121	105	3226	348606	
14641	13924	15625	15876	16900	14641	16384	17689	12769	13456	14400	14641	11025	( $\sum y$ ) <sup>2</sup>	10407076	
121	118	125	126	130	121	128	133	113	116	120	121	105			
14641	13924	15625	15876	16900	14641	16384	17689	12769	13456	14400	14641	11025			
0,314	0,487	0,220	0,634	0,478	0,341	0,321	0,034	0,426	-0,004	0,486	0,417	0,068			
valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	invalid	valid	invalid	valid	valid	invalid			
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30			
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29			
0,499	0,462	0,272	0,627	0,356	0,632	0,262	0,246	1,046	0,649	0,333	0,566	1,450			

Lampiran 5c

Uji Validitas Kinerja Guru

No	Kode	NO KUESIONER										
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	UC-01	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
2	UC-02	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
3	UC-03	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	UC-04	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	UC-05	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
6	UC-06	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
7	UC-07	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	UC-08	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
9	UC-09	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
10	UC-10	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
11	UC-11	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
12	UC-12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
13	UC-13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
14	UC-14	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5
15	UC-15	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
16	UC-16	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4
17	UC-17	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
18	UC-18	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4
19	UC-19	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4
20	UC-20	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
21	UC-21	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5
22	UC-22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
23	UC-23	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
24	UC-24	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
25	UC-25	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3
26	UC-26	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
27	UC-27	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
28	UC-28	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
29	UC-29	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5
30	UC-30	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5
Validitas	$\sum X$	130	127	125	131	135	130	131	128	129	133	132
	$\sum X^2$	16900	16129	15625	17161	18225	16900	17161	16384	16641	17689	17424
	$\sum XY$	130	127	125	131	135	130	131	128	129	133	132
	$(\sum X)^2$	16900	16129	15625	17161	18225	16900	17161	16384	16641	17689	17424
	$r_{xy}$	0,212	0,095	0,315	0,505	0,226	0,232	0,214	0,178	0,527	-0,028	0,423
<b>R TABEL</b>												
Reliabilitas	Kriteria	valid	invalid	valid	invalid	valid						
	n	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	n-1	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	$S_i^2$	0,356	0,379	0,406	0,366	0,250	0,422	0,432	0,196	0,410	0,246	0,307
	$\sum S_i^2$	8,073										
	$S_{\sum}^2$	21,462										
	$r_{11}$	0,645										
Kriteria	Reliabel											

NO KUESIONR											Y	Y <sup>2</sup>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Y	Y <sup>2</sup>
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	90	8100	
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	93	8649	
5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	94	8836	
5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	94	8836	
4	3	2	4	4	5	2	4	4	5	84	7056	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85	7225	
5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	95	9025	
4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	94	8836	
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	96	9216	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	88	7744	
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	92	8464	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	10201	
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	97	9409	
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	92	8464	
5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	91	8281	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	94	8836	
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	96	9216	
5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	90	8100	
4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	94	8836	
5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	90	8100	
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	89	7921	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	88	7744	
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	91	8281	
4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	93	8649	
3	5	2	3	3	5	2	4	4	5	81	6561	
4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	86	7396	
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	92	8464	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98	9604	
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	89	7921	
5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	81	6561	
136	131	129	130	131	131	123	134	129	133	2738	250532	
18496	17161	16641	16900	17161	17161	15129	17956	16641	17689	(ΣY) <sup>2</sup>	7496644	
136	131	129	130	131	131	123	134	129	133			
18496	17161	16641	16900	17161	17161	15129	17956	16641	17689			
0,357	0,047	0,596	0,233	0,364	0,112	0,588	0,356	0,607	0,156			
valid	invalid	valid	valid	valid	invalid	valid	valid	valid	valid			
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30			
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29			
0,316	0,432	0,677	0,489	0,366	0,432	0,690	0,249	0,277	0,379			

## Lampiran 6

**Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Nomor Keterangan</b>
1.	<i>Reward (X1)</i>	1. Kriteria <i>Reward</i>	6	1,2,3,4,5,6
		2. Prinsip-prinsip <i>Reward</i>	4	7,8,9,10
		3. Tujuan <i>Reward</i>	5	11,12,13,14,15
		4. Macam-macam <i>Reward</i>	5	16,17,18,19,20
2.	<i>Punishment (X2)</i>	1. Kriteria <i>Punishment</i>	5	1,2,3,4,5
		2. Prinsip-prinsip <i>Punishment</i>	5	6,7,8,9,10
		3. Tujuan <i>Punishment</i>	6	11,12,13,14,15, 16
		4. Macam-macam <i>Punishment</i>	4	17,18,19,20
3.	Kinerja Guru (Y)	5. Pedagogik	6	1,2,3,4,5,6
		6. Kepribadian	4	7,8,9,10
		7. Sosial	3	11,12,13
		8. Profesional	4	14,15,16,17

## KUESIONER PENELITIAN

### DATA RESPONDEN

#### 1. Identifikasi Personal

- a. Nama : Jiyadatu A'mal
- b. Umur : 29 th.
- c. No.Hp : .....
- d. Jenis Kelamin : Perempuan

### PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pengalaman saudara apakah pernah mendapat *reward* dan *punishment* dari SMK Syafi'iyah, dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang menggambarkan pendapat saudara dengan kriteria SS : (Sangat Setuju), S : (Setuju), KS : (Kurang Setuju), TS : (Tidak setuju), STS : (Sangat Tidak Setuju).

Instrumen Pengukuran *Reward* (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Reward</i>					
1.	Ketika guru berprestasi akan mendapatkan Reward.		✓			
2.	Kepala Sekolah memberikan Reward sebanding dengan prestasi yang dilakukan.		✓			
3.	Kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> harus mempertimbangkan kinerja guru.		✓			
4.	Pemberian Reward diberikan sesuai dengan tingkatan pedagogisnya.		✓			
5.	Pemberian Reward diberikan dengan tujuan mendidik dan mendisiplinkan guru.	✓				
6.	Reward diberikan setelah guru menunjukkan hasil prestasi kerjanya.	✓				
7.	Kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> harus mengenal para guru supaya tahu bagaimana menghargai guru dengan tepat.	✓				

8.	Reward diberikan kepada guru yang memenuhi kriteria <i>reward</i> di sekolah.		✓			
9.	Kepala sekolah dalam memberikan reward tidak membeda-bedakan.		✓			
10.	Kepala sekolah dalam memberikan reward berlaku adil.	✓				
11.	Kepala sekolah memberikan reward untuk membangkitkan semangat.	✓				
12.	Reward di berikan berkaitan dengan responsibility para guru.		✓			
13.	Pemberian reward mampu menjadikan cerminan diri, dari prestasi yang di raih.		✓			
14.	Pemberian Reward harus mendorong anggota untuk loyal ke organisasi.			✓		
15.	Pemberian Reward harus mendorong anggota untuk berdedikasi.		✓			
16.	Pemberian Reward di berikan dengan tujuan mempertahankan perilaku yang baik.		✓			
17.	Reward diberikan kepala sekolah untuk memotivasi guru dalam bekerja.	✓				
18.	Reward diberikan kepala sekolah untuk membangun hubungan baik antar guru.			✓		
19.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> untukk menarik perhatian guru dan bekerja lebih giat lagi.		✓			
20.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> untuk mempertahankan prestasi guru dan perilaku baik.	✓				
21.	Reward yang diberikan kepala sekolah pada guru tidak semuanya berupa uang.	✓				
22.	Reward yang berupa uang terkadang bisa menjadi presasi yang kontra produktif.	✓				
23.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> kepada guru bisa berupa tunjangan pegawai.		✓			

24.	Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dengan sendirinya karena guru telah meraih suatu tujuan yang menantang.		✓			
25.	Reward yang diberikan Kepala sekolah kepada guru bisa berupa promosi jabatan.	✓				
26.	Dengan adanya Reward dapat memotivasi guru untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.		✓			

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>B.</b>	<b><i>Punishment</i></b>					
1.	ketika guru melakukan kesalahan akan mendapatkan <i>punishment</i> .	✓				
2.	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> sebanding dengan kesalahan yang dilakukan.		✓			
3.	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> yang bersifat memperbaiki.		✓			
4.	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> tidak bersifat ancaman atau pembalasan.		✓			
5.	Pemberian <i>punishment</i> dapat membangkitkan semangat kinerja guru.			✓		
6.	Pemberian <i>punishment</i> diberikan pada waktu yang tepat.		✓			
7.	<i>Punishment</i> diberikan setelah mempertimbangkannya terlebih dahulu.		✓			
8.	Kepala sekolah dalam memberikan <i>punishment</i> tidak membeda bedakan.		✓			
9.	Kepala sekolah dalam memberikan <i>punishment</i> harus berlaku adil.		✓			
10.	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> untuk mendidik dan mendisiplinkan.		✓			
11.	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> untuk membangkitkan semangat.			✓		
12.	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> sesuai dengan besar kecilnya pelanggaran.		✓			
13.	<i>Punishment</i> atau hukuman yang diberikan bersifat konsisten.	✓				
14.	<i>Punishment</i> yang diberikan berdampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan guru.		✓			
15.	<i>Punishment</i> harus mendorong anggota untuk loyal ke organisasi.			✓		

16.	<i>Punishment</i> harus mendorong anggota untuk berdedikasi.		✓			
17.	<i>Punishment</i> diberikan dengan tujuan mempertahankan perilaku yang baik.	✓				
18.	<i>Punishment</i> diberikan kepala sekolah untuk memotivasi guru dalam bekerja.			✓		
19.	<i>Punishment</i> diberikan kepala sekolah untuk membuat guru jera dalam melakukan kesalahan.		✓			
20.	<i>Punishment</i> diberikan kepala sekolah untuk menimbulkan rasa takut sehingga tidak mengulangi dan meninggalkannya.		✓			
21.	Dengan adanya <i>punishment</i> dapat memotivasi guru untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.		✓			
22.	<i>Punishment</i> diberikan karena guru melakukan pelanggaran.		✓			
23.	<i>Punishment</i> yang diberikan dapat berupa menghilangkan sesuatu yang disukai guru sampai waktu tertentu.			✓		
24.	Kepala sekolah memberikan <i>punishment</i> atau hukuman supaya guru tidak mengulangi kesalahan lagi.		✓			
25.	<i>Punishment</i> atau hukuman ringan yang diberikan kepada guru bisa berupa teguran lisan.		✓			
26.	<i>Punishment</i> atau hukuman ringan yang diberikan kepada guru bisa berupa teguran tertulis.		✓			
27.	<i>Punishment</i> atau hukuman berat yang diberikan kepada guru bisa berupa pemberhentian kerja atau pemutusan hubungan kerja.	✓				

## DATA RESPONDEN

### 1. Identifikasi Personal

- a. Nama : *Yuli. Narwita..*  
b. Umur : *27. thn*  
c. No.Hp : .....  
d. Jenis Kelamin : *Pemua*

## PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pengalaman saudara apakah pernah mendapat *reward* dan *punishment* dari SMK Syafi'iyah, dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang menggambarkan pendapat saudara dengan kriteria SS : (Sangat Setuju), S : (Setuju), KS : (Kurang Setuju), TS : (Tidak setuju), STS : (Sangat Tidak Setuju).

Instrumen Pengukuran Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Guru memahami karakteristik peserta didik.		✓			
2.	Guru dapat memahami teori pembelajaran yang mendidik.	✓				
3.	Guru memahami pengembangan tentang kurikulum.	✓				
4.	Guru memberikan pembelajaran yang berbasis <i>Higher Order Thinking Skill</i> (HOTS).	✓				
5.	Guru dapat mengembangkan potensi peserta didik.		✓			
6.	Guru berkomunikasi yang baik dengan peserta didik.		✓			
7.	Guru melakukan penilaian dan evaluasi.	✓				
8.	Guru bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.		✓			
9.	Guru menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.		✓			

10.	Guru memiliki etos kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja.		✓			
11.	Guru memiliki akhlaq yang mulia.		✓			
12.	Guru dapat mengevaluasi kinerjanya dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.	✓				
13.	Guru bertindak inklusif, obyektif dan tidak diskriminatif.	✓				
14.	Guru memiliki komunikasi yang baik dengan sesama guru dan tenaga kependidikan.		✓			
15.	Guru memiliki perilaku yang santun dengan orang tua murid dan masyarakat sekitar.	✓				
16.	Guru menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.	✓				
17.	Guru menguasai konsep materi ajar.	✓				
18.	Guru mempersiapkan materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.		✓			
19.	Guru banyak mempersiapkan hubungan konsep antar mata pelajaran.		✓			
20.	Guru menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.		✓			
21.	Guru menguasai kompetensi secara profesional.		✓			

**Analisis Korelasi**

***Reward***

**Correlations**

		Reward	KinerjaGuru
Reward	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KinerjaGuru	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Analisis Korealsi**

***Punishment***

**Correlations**

		Punishment(X2)	KinerjaGuru(Y)
Punishment(X2)	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KinerjaGuru(y)	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

### Correlations

	Punishment(X2)	KinerjaGuru(Y)
Punishment(X2) Pearson Correlation	1	.654**
Sig. (2-tailed)		.000
N	30	30
KinerjaGuru(y) Pearson Correlation	.654**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9

**UJI F**

***Reward***

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.462	1	423.462	63.067	.000 <sup>a</sup>
	Residual	188.005	28	6.714		
	Total	611.467	29			

a. Predictors: (Constant), Reward(x1)

b. Dependent Variable: KinerjaGuru(y)

***Punishment***

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.144	1	261.144	20.872	.000 <sup>a</sup>
	Residual	350.323	28	12.512		
	Total	611.467	29			

a. Predictors: (Constant), Punishment(x2)

b. Dependent Variable: KinerjaGuru(Y)

*Reward Punishment*

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.474	2	211.737	30.410	.000 <sup>a</sup>
	Residual	187.993	27	6.963		
	Total	611.467	29			

a. Predictors: (Constant), Punishment(x2), Reward(x1)

b. Dependent Variable: KinerjaGuru(y)

**UJI T*****Reward*****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.582	7.354		2.119	.043
	Reward(x1)	.685	.086	.832	7.941	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru(y)

***Punishment*****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.106	7.854		4.852	.000
	Punishment(x2)	.429	.094	.654	4.569	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru(Y)

*Reward Punishment*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.579	7.490		2.080	.047
	Reward(x1)	.689	.143	.838	4.828	.000
	Punishment(x2)	-.005	.114	-.007	-.042	.967

a. Dependent Variable: KinerjaGuru(y)

## Lampiran 11

## F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.28	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

## Lampiran 12

## T tabel

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

## R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

**Dokumentasi**



**Ketika Kepala Sekoah Mengisi Kuesioner**



**Ketika Guru mengisi Kuesioner**

## Lampiran 15

### Penunjukan pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA R.I.  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

Nomor : B-4751/Un.10.3/J.3/PP.00.9/07/2019

Semarang, 18 Oktober 2019

Lamp : -

Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth,

1. Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.
2. Drs. H. Muslam, M.Ag.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Hamdan Dzulqarnain

Nim : 1503036079

Judul : "PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMK SYAFI'YAH PEMALANG"

Dan Menunjuk Saudara : Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag. Sebagai Pembimbing 1.  
: Drs. H. Muslam, M.Ag. Sebagai Pembimbing 2.

Demikian Penunjukan Pembimbing Skripsi ini disampaikan dan atas kerjasamanya yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

*Wassalmu'alaikum Wr. Wb.*

A.n Dekan  
Mengetahui,  
Ketua Jurusan MPI



Fatkuróji, M.Pd.

NIP. 197704152007011032

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo ( Sebagai laporan)
2. Mahasiswa yang Bersangkutan
3. Arsip

## Surat Riset kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Prof. Hamka Km 2 Semarang 50185  
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387  
www.walisongo.ac.id

Nomor: B-1187/Un.10.3/DI/PP.00.9/02/2020

Semarang, 19 Februari 2020

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Hamdan Dzulqarnain

NIM : 1503036079

Yth.

Kepala Sekolah SMK Syafi'iyah

Di Bantarbolang Pemalang.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : **Hamdan Dzulqarnain**

NIM : 1503036079

Alamat : Dukuh Lumpang Rt 10 Rw 06 Bantarbolang Pemalang

Judul skripsi : **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kota Pemalang Tahun 2019/2020**

Pembimbing :

1. Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag.

2. Drs. H. Muslim, M.Ag.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 1 Minggu, mulai tanggal 20 Februari 2020 sampai dengan tanggal 27 Februari 2020.

Demikian atas perhatian dan terkalunya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



**Dr. MAHFUD JUNAEDI, M. Ag.**

NIP. 196903201908031004

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

## Surat Riset sekolah



YAYASAN PONDOK PESANTREN TERPADU (YAPONTRN)

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SYAFI'YAH BANTARBOLANG

Jl. Raya Dukuh Lumpang – Sambeng Km. 01 Bantarbolang 52352 Pemalang (0284) 5852868

E\_mail: [smk\\_syafiyah@gmail.com](mailto:smk_syafiyah@gmail.com)

bolg: [syafiyah\\_bolang.sch.id](mailto:syafiyah_bolang.sch.id)

TERAKREDITASI BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH/MADRASAH TAHUN 2016

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 01.06.52B/SMKS/III/2020

Dasar : Surat Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Nomor :B-1187/Un.10.3/DI/PP.00.9/02/20, tanggal 27 Februari 2020, tentang mohon ijin riset.

Perihal : Permohonan ijin Riset.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Kepala SMK Syafi'iyah dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : **Hamdan Dzulqarnain**

NIM : 1503036079

Program Studi : Dukuh Lumpang Rt 10 Rw 06 Bantarbolang Pemalang

Judul skripsi : **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kota Pemalang tahun 2019/2020**

Telah melakukan penelitian di SMK Syafi'iyah Bantarbolang Kabupaten Pemalang Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 20 - 27 Februari 2020.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.



## Bebas kuliah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan 024-7601295, Fax 7615387  
Semarang 50185

### SURAT KETERANGAN

Nomor : B-1188/Un.10.3/K/PP.00.9/02/2020

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Hamdan Dzulqarnain  
Tempat, tanggal lahir : Pemalang, 14 juli 1997  
NIM : 1503036079  
Program /semester/tahun : S1/ X / 2020  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Dukah Lumpang Rt 10 Rw 06 Bantarbolang Pemalang

Bahwa yang bersangkutan:

Telah menyelesaikan semua mata kuliah dan dinyatakan **BEBAS KULIAH**.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan **Pendaftaran Ujian Munaqosah**

Demikian harap maklum bagi yang berkepentingan.

Semarang, 14 September 2020

Dekan  
Bagian Tata Usaha  
Subag, AKA



## Surat ko – kurikuler / kompre



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

### SURAT KETERANGAN

Nomor: B - /Un.10.3/D.3/PP.00.9/06/2020

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama : Hamdan Dzulqarnain  
Tempat dan tanggal lahir : Pemalang, 14 Juli 1997  
NIM : 1503036079  
Program/ Semester/ Tahun : S1/10/2020  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Dk. Lumpang Rt/Rw 10/06 Bantarbolang,  
Pemalang.

Adalah benar-benar telah melakukan kegiatan Ko-Kurikuler dan nilai dari kegiatan masing-masing aspek sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Kepada pihak-pihak yang berkepentingan di harap maklum.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 8 April 2020

**A.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang  
Kemahasiswaan dan  
Kerjasama**

**Dr. H. Muslih, M.A.**  
NIP.196908131996031003

## Daftar Riwayat Hidup

### A. Identitas Diri

Nama : Hamdan Dzulqarnain  
Tempat, tanggal Lahir : Pemalang, 14 Juli 1997  
Alamat Asal : Dukuh Lumpang, RT/RW 10/06  
Bantarbolang, Kec. Bantarbolang,  
Kab. Pemalang  
No. Hp : 085201094100  
E-mail : [hamdandower@gmail.com](mailto:hamdandower@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Formal

- a. TK Tunas Rimba, lulus tahun 2002
- b. SD Negeri 04 Bantarbolang, lulus tahun 2009
- c. SMP Plus Salafiyah Pemalang, lulus tahun 2012
- d. SMK Syafi'iyah Bantarbolang, lulus tahun 2015
- e. UIN Walisongo Semarang Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Semarang, 28 Maret 2020

Hormat Saya



Hamdan Dzulqarnain