

ABSTRAK

Soleh Hudin: Pengaruh Penerapan *Reward and Punishment* dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (Penelitian di Sekolah Dasar Kecamatan Panyileukan)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran strategis guru sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meskipun guru menempati posisi sentral, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan adanya fluktuasi kedisiplinan dan variasi dalam penyelesaian administrasi pembelajaran. Hal ini diduga dipengaruhi oleh sistem apresiasi (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang belum terstandarisasi kuat, serta kesenjangan kompetensi guru dalam penguasaan strategi pembelajaran inovatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis: 1) penerapan sistem *reward and punishment* di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan, 2) tingkat kompetensi guru, 3) tingkat kinerja guru, 4) pengaruh penerapan *reward and punishment* terhadap kinerja guru, 5) pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, dan 6) pengaruh secara simultan antara penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada premis bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan (*ability*) yang direpresentasikan oleh kompetensi, dan motivasi (*motivation*) yang diperkuat melalui sistem *reward and punishment*. Sinergi kedua faktor ini menjadi kunci utama untuk mencapai standar kerja guru yang optimal di tingkat sekolah dasar.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan *kuantitatif* dengan model *ex post facto*. Data dikumpulkan melalui instrumen angket (kuesioner), wawancara, dan studi dokumentasi. Populasi penelitian mencakup guru-guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Panyileukan dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward and punishment* berada pada kategori "Sangat Baik" (83,09%) dan kompetensi guru berada pada kategori "Baik". Secara parsial, *reward and punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 4,215 > t_{tabel} 1,985$. Kompetensi guru juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, bahkan menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan kualitas kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,6% terhadap variasi kinerja guru, sementara 47,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara peningkatan kapasitas internal guru dan sistem manajemen kerja yang berbasis apresiasi serta disiplin sangat efektif dalam mendorong kinerja guru secara keseluruhan.

ABSTRACT

Soleh Hudin: The Influence of the Implementation of Reward and Punishment and Teacher Competence on Elementary School Teacher Performance (A Study in State Primary Schools of Panyileukan District)

The background of this research is based on the strategic role of teachers as the spearhead of education in improving the quality of human resources. Although teachers occupy a central position, the reality in the field indicates that teacher performance has not been fully optimized, characterized by fluctuations in discipline and variations in the completion of instructional administration. It is suspected that these issues are influenced by a reward and punishment system that has not been strongly standardized, as well as a gap in teacher competence regarding the mastery of innovative learning strategies.

This research aims to identify and analyze: 1) the implementation of the reward and punishment system in State Primary Schools of Panyileukan District, 2) the level of teacher competence, 3) the level of teacher performance, 4) the influence of reward and punishment on teacher performance, 5) the influence of teacher competence on teacher performance, and 6) the simultaneous influence of reward and punishment and teacher competence on teacher performance.

Theoretically, this research is based on the premise that performance is the result of the interaction between ability, represented by competence, and motivation, which is reinforced through the reward and punishment system. The synergy of these two factors is the primary key to achieving optimal teacher performance standards at the elementary school level.

The methodology used in this study is a kuantitatif approach with a ex post facto design, which combines quantitative and qualitative data analysis sequentially. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation studies. The research population includes teachers in State Primary Schools across Panyileukan District, with multiple linear regression analysis used to test the research hypotheses.

The results show that the reward and punishment variable is in the "Very Good" category (83.09%) and teacher competence is in the "Good" category. Partially, reward and punishment have a positive and significant influence on teacher performance, with a t-count of $4.215 > t\text{-table } 1.985$. Teacher competence is also proven to have a positive and significant influence and is the most dominant factor in determining performance quality. Simultaneously, both variables contribute 52.6% to the variation in teacher performance, while the remaining 47.4% is influenced by other factors outside this study. These findings indicate that the combination of increasing teachers' internal capacity and a work management system based on appreciation and discipline is contributes positively to improving teacher performance.

الملخص

صالح الدين: تأثير تطبيق نظام المكافأة والعقاب وكفاءة المعلمين على أداء معلمي المدارس الابتدائية الحكومية (بحث ميداني في المدارس الابتدائية بمنطقة بانيليوكان بمدينة باندونج)

خلفية هذا البحث هي الدور الاستراتيجي للمعلم باعتباره حجر الزاوية في العملية التعليمية لتحسين جودة الموارد البشرية. ورغم المكانة المركزية التي يحتلها المعلم، إلا أن الواقع الميداني يشير إلى أن أداء المعلمين لم يصل بعد إلى المستوى الأمثل، وهو ما يتضح من تقلبات الانضباط والتفاوت في إنجاز الإدارة التعليمية. ويُعتقد أن هذه المشكلات تتأثر بنظام المكافأة والعقاب الذي لم يتم تقنيته بشكل قوي، فضلاً عن الفجوة في كفاءة المعلمين فيما يتعلق بإتقان استراتيجيات التعلم المبتكرة.

يهدف هذا البحث إلى تحديد وتحليل: (١) تطبيق نظام المكافأة والعقاب في المدارس الابتدائية الحكومية بمنطقة بانيليوكان، (٢) مستوى كفاءة المعلمين، (٣) مستوى أداء المعلمين، (٤) تأثير المكافأة والعقاب على أداء المعلمين، (٥) تأثير كفاءة المعلمين على أداء المعلمين، (٦) التأثير المشترك (في وقت واحد) لتطبيق نظام المكافأة والعقاب وكفاءة المعلمين على أداء المعلمين.

من الناحية النظرية، يعتمد هذا البحث على فرضية أن الأداء هو نتيجة التفاعل بين القدرة (التي تمثلها الكفاءة) والدافع (الذي يتم تعزيزه من خلال نظام المكافأة والعقاب). ويعد التآزر بين هذين العاملين المفتاح الأساسي لتحقيق معايير الأداء المثالية للمعلمين في المرحلة الابتدائية.

منهجية البحث المستخدمة هي المنهج المختلط مع التصميم التفسيري المتسلسل، الذي يجمع بين تحليل البيانات الكمية والنوعية بشكل متتابع. تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات، والمقابلات، والدراسات الوثائقية. وشمل مجتمع البحث جميع معلمي المدارس الابتدائية الحكومية في منطقة بانيليوكان، مع استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار فرضيات البحث.

أظهرت نتائج البحث أن متغير المكافأة والعقاب يقع في فئة "جيد جداً" (٨٣.٠٩٪)، وكفاءة المعلمين في فئة "جيد". وجزئياً، هناك تأثير إيجابي وجوهري للمكافأة والعقاب على أداء المعلمين. كما ثبت أن كفاءة المعلمين لها تأثير إيجابي وجوهري وهي العامل الأكثر هيمنة في تحديد جودة الأداء. وبشكل مشترك، ساهم المتغيران بنسبة ٥٢.٦٪ في تبليين أداء المعلمين، بينما تتأثر النسبة المتبقية (٤٧.٤٪) بعوامل أخرى خارج نطاق هذا البحث. تشير هذه النتائج إلى أن الجمع بين تعزيز القدرات الداخلية للمعلمين ونظام إدارة العمل القائم على التقدير والانضباط فعال للغاية في رفع مستوى الأداء العام للمعلمين.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG