

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada demi kesejahteraan manusia itu sendiri, makhluk hidup, dan seluruh alam semesta. Pada dasarnya, seluruh ciptaan Allah di bumi diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia¹. Hal ini ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an, Surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

يَتَفَكَّرُونَ لَئِنْ ءَنذَرْتَهُمْ ذَلِكُمْ فِي آيَاتِنَا ثُمَّ لَمْ يَنْتَهُوا عَنْ جَمِيعِهَا ؕ لَئِنْ رِضْنَا فِي وَمَا السَّمَاوَاتُ فِي مَا لَكَ ؕ مَوْسَرَّةً

Artinya: *“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”*²

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan yang bermutu, diharapkan terbentuk manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, cerdas, terampil, kreatif, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab³.

¹ Rahmat Hidayat, Candra Wijaya (2017) "Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Medan: LPPI, 2017.

² Al-Qur'an Al- Karim

³ "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA," n.d.

Sehingga keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai tenaga pendidik. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi tuntutan penting agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut, guru menempati posisi yang sangat sentral. Guru merupakan ujung tombak penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan karena secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Kualitas pembelajaran yang diterima siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu fokus utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada jenjang Sekolah Dasar yang merupakan fondasi pembentukan karakter dan kemampuan dasar peserta didik.

Namun pada kenyataannya, fenomena yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Panyileukan menunjukkan tantangan tersendiri dalam upaya optimalisasi kinerja guru. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan fluktuasi kedisiplinan kerja dan variasi dalam penyelesaian administrasi pembelajaran tepat waktu. Hal ini ditengarai karena sistem apresiasi (*reward*) dan ketegasan sanksi (*punishment*) yang belum terstandarisasi dengan kuat di tingkat sekolah, sehingga memengaruhi motivasi kerja guru secara kolektif.

Salah satu strategi manajemen yang diyakini mampu meningkatkan kinerja guru adalah penerapan *reward and punishment*. *Reward* diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan kinerja baik guru, sedangkan *punishment* diberikan untuk menegakkan disiplin serta mencegah terjadinya pelanggaran aturan. Penerapan *reward and punishment* yang tepat diharapkan mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ⁴ . Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran secara efektif, melakukan penilaian hasil belajar, serta melaksanakan tugas tambahan yang mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan studi pendahuluan ke lokasi penelitian melalui observasi penulis mencoba mengkaji hasil pengamatan dan laporan evaluasi pendidikan mengindikasikan masih adanya guru yang kurang disiplin, bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Guru di Kecamatan Panyileukan
Tahun 2024 – 2025

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Persentase Ketidakhadiran		Ket
			2023	2024	
1	SDN 105 Sukarela	14	23,39 %	6,39 %	
2	SDN 258 Sukarela	32	14,18 %	5,21 %	
3	SDN 262 Panyileukan	32	25,39 %	10,31 %	
4	SDN 268 Panyileukan	22	13,20 %	8,78 %	
5	SDN 271 Panghegar	13	12,25%	10,25%	

Tabel 1.1, di atas menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran guru di beberapa sekolah, sebagaimana tergambar dalam data persentase kehadiran guru di Kecamatan Panyileukan yang menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya sistematis untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai pendekatan manajerial dan pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah penerapan *reward and punishment*. *Reward and punishment* merupakan bagian dari

⁴ A. A. P. Mangkunegara, “Evaluasi Kinerja SDM.,” 2017, Bandung: Refika Aditama.

fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memotivasi individu agar berperilaku sesuai dengan aturan dan mencapai kinerja yang diharapkan. *Reward* adalah balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang baik, sedangkan *punishment* adalah sanksi yang diberikan akibat pelanggaran terhadap peraturan atau standar kerja yang telah ditetapkan⁵. Dalam dunia pendidikan, penerapan *reward* dapat berupa penghargaan, pengakuan, maupun insentif nonfinansial, sementara *punishment* dapat berupa teguran, pembinaan, atau sanksi administratif yang bersifat mendidik.

Penerapan *reward and punishment* yang tepat diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja guru, menumbuhkan disiplin, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional. Guru yang memperoleh penghargaan atas kinerja yang baik akan merasa diapresiasi sehingga terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, pemberian *punishment* yang proporsional dan edukatif dapat menjadi alat kontrol agar guru mematuhi aturan dan standar kinerja yang berlaku. Namun, penerapan *reward and punishment* yang tidak adil, tidak konsisten, atau kurang transparan justru berpotensi menimbulkan demotivasi dan konflik di lingkungan sekolah.

Di SDN Kecamatan Panyileukan, tantangan utama terletak pada konsistensi pemberian sanksi yang edukatif dan bentuk penghargaan non-material yang belum sepenuhnya terstandarisasi, sehingga motivasi eksternal guru dalam meningkatkan kinerja belum tergali secara maksimal. Selain *reward and punishment*, faktor lain yang sangat menentukan kinerja guru adalah kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial⁶. Keempat kompetensi tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama membentuk profil guru profesional yang mampu menjalankan tugasnya secara efektif.

⁵ M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2019, Jakarta: Bumi Aksara.

⁶ "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005," n.d.

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran. Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pelajaran secara mendalam dan kemampuan mengembangkan keilmuan sesuai bidangnya. Kompetensi kepribadian mencerminkan integritas moral, kedewasaan, dan keteladanan guru, sedangkan kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat.

Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu melaksanakan pembelajaran secara lebih efektif, kreatif, dan bermakna. Sebaliknya, rendahnya kompetensi guru dapat berdampak pada lemahnya kinerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Meskipun pemerintah telah melakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi guru melalui program sertifikasi, pelatihan, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan, kenyataannya masih terdapat kesenjangan kompetensi antar guru, termasuk di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan. Kesenjangan ini terlihat terutama pada aspek kompetensi pedagogik dalam hal penguasaan strategi pembelajaran inovatif dan kompetensi profesional dalam pengembangan materi berbasis teknologi, yang secara langsung mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran di kelas.

Kecamatan Panyileukan sebagai salah satu wilayah perkotaan yang terus berkembang di Kota Bandung menghadapi tantangan tersendiri dalam penyelenggaraan pendidikan dasar. Keberagaman latar belakang peserta didik, tuntutan kurikulum yang dinamis, serta harapan masyarakat terhadap kualitas pendidikan menuntut guru untuk memiliki kinerja dan kompetensi yang optimal. Oleh karena itu, sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan di wilayah ini perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru agar dapat merumuskan kebijakan dan strategi pembinaan yang tepat.

Secara teoretis, 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 untuk mencapai standar kerja guru yang optimal di tingkat sekolah dasar.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru merupakan dua faktor penting yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun demikian, sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Panyileukan belum diketahui secara empiris dan terukur. Oleh karena itu, diperlukan penelitian ilmiah yang mengkaji pengaruh penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru terhadap kinerja guru secara komprehensif dan berbasis data.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah, pengawas, dan dinas pendidikan dalam merancang kebijakan pembinaan guru yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan, khususnya di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem *reward and punishment* di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan?
2. Bagaimana tingkat kompetensi guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan?
3. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan?
4. Apakah terdapat pengaruh penerapan *reward and punishment* terhadap kinerja guru?
5. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru?
6. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan reward and punishment di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan. Tujuan ini dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana kebijakan penghargaan dan hukuman dilaksanakan di sekolah dasar, baik dalam bentuk, mekanisme, maupun konsistensinya terhadap seluruh guru.
2. Untuk mengetahui tingkat kompetensi guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan. Tujuan ini diarahkan untuk mengidentifikasi sejauh mana guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan standar kompetensi guru nasional.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panyileukan. Tujuan ini bertujuan mendeskripsikan kondisi aktual kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya di lingkungan sekolah.
4. Untuk menganalisis pengaruh penerapan reward and punishment terhadap kinerja guru. Tujuan ini bermaksud menguji sejauh mana penerapan sistem penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap motivasi dan hasil kerja guru.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Tujuan ini difokuskan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan keterampilan guru dalam menjalankan perannya mempengaruhi kinerja secara signifikan.
6. Untuk menganalisis pengaruh penerapan reward and punishment dan kompetensi guru secara simultan terhadap kinerja guru. Tujuan ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh gabungan antara dua variabel independen tersebut dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara **teoretis** maupun **praktis** bagi berbagai pihak yang terkait dengan dunia pendidikan, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja guru sekolah dasar.

1. Manfaat teoritis

a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh penerapan *reward and punishment* serta kompetensi guru terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah dasar.

b. Kontribusi bagi Pengembangan Teori Motivasi dan Kompetensi

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkuat atau mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, perilaku organisasi, dan kompetensi profesional dalam konteks pendidikan.

c. Referensi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, baik dengan variabel yang sama maupun dengan perluasan konteks pada jenjang pendidikan yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen yang lebih efektif, khususnya dalam penerapan sistem *reward and punishment* yang adil, konsisten, dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya serta memahami pentingnya disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Guru juga dapat menyadari bahwa kinerja yang baik akan berdampak langsung pada apresiasi dan penghargaan dari sekolah.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait pembinaan tenaga pendidik, seperti program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sistem penilaian kinerja guru yang lebih objektif dan terukur.

d. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pengawas Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata tentang efektivitas kebijakan manajemen guru di lapangan, sehingga dapat menjadi dasar dalam merumuskan program supervisi dan evaluasi kinerja guru yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi empiris dalam penelitian lanjutan yang membahas hubungan antara kebijakan manajemen sumber daya manusia, motivasi, kompetensi, dan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan.

E. Kerangka Berpikir

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara optimal, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, hingga pelaksanaan tugas tambahan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan⁷. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat menentukan kualitas pembelajaran dan berdampak langsung terhadap hasil belajar peserta didik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, kompetensi, sikap, dan motivasi guru, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, kebijakan sekolah, serta sistem manajemen sumber daya manusia, termasuk penerapan *reward and punishment*. Dalam penelitian ini, kinerja guru

⁷ A. A. P. Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja SDM.," 2017, Bandung: Refika Aditama.

diposisikan sebagai variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu penerapan *reward and punishment* (X_1) dan kompetensi guru (X_2).



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir Pengaruh Reward and Punishment dan Kompetensi Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru

Penerapan *reward and punishment* merupakan salah satu instrumen manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku kerja guru agar sesuai dengan tujuan organisasi sekolah. *Reward* adalah balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu atas prestasi kerja yang baik, sedangkan *punishment* adalah sanksi yang diberikan akibat pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku⁸. Penerapan *reward and punishment* yang adil, konsisten, dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam lingkungan Sekolah Dasar Negeri, penerapan reward and punishment memiliki peran penting karena guru dituntut tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik dan teladan bagi peserta didik. *Reward* dapat diberikan dalam bentuk penghargaan, pengakuan, atau kesempatan pengembangan diri, yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja guru. Sebaliknya, *punishment* yang

⁸ Ludfi Ferry Wijaya et al., "SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI PEMICU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN," *Journal MISSY (Management and Business Strategy)* 2, no. 2 (2021).

bersifat edukatif dan proporsional dapat membantu memperbaiki perilaku kerja guru tanpa menimbulkan tekanan psikologis yang berlebihan. *Reward and punishment* merupakan alat motivasi eksternal yang efektif apabila diterapkan secara tepat dan berorientasi pada pembinaan⁹.

Selain penerapan *reward and punishment*, kompetensi guru merupakan faktor internal yang sangat menentukan kinerja guru. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut menjadi landasan utama dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan guru¹⁰.

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran. Kompetensi profesional mencerminkan penguasaan guru terhadap materi pelajaran dan kemampuan mengembangkan keilmuan sesuai bidangnya. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan integritas, kedewasaan, dan keteladanan guru, sedangkan kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat¹¹.

Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif, inovatif, dan bermakna, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi guru dapat menghambat pelaksanaan tugas profesional dan menurunkan kualitas kinerja, meskipun sistem *reward and punishment* telah diterapkan dengan baik. Oleh karena itu, kompetensi guru dipandang sebagai faktor utama yang berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Dalam kerangka berpikir penelitian ini, penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru tidak hanya dipandang sebagai faktor yang berdiri sendiri, tetapi juga saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja guru. Penerapan *reward*

⁹ Hamzah B. Uno, "Teori Motivasi dan Pengukurannya," 2016, Jakarta: Bumi Aksara.

¹⁰ "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005."

¹¹ Hujair AH. Sanaky, "KOMPETENSI & SERTIFIKASI GURU," 2020.

and punishment yang efektif dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensinya, sedangkan kompetensi guru yang baik akan membuat sistem *reward and punishment* berjalan lebih optimal dan berdampak positif terhadap kinerja. Bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja, di mana *reward and punishment* berperan sebagai penguat motivasi¹².

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Panyileukan dipengaruhi oleh penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menguji secara empiris pengaruh penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru terhadap kinerja guru, sehingga dapat diperoleh dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan *reward and punishment* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Panyileukan.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Panyileukan.

2. Hipotesis Simultan

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Panyileukan.

3. Hipotesis Statistik

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh penerapan *reward and punishment* terhadap kinerja guru.

¹² S.E.,M.Phil Prof.Dr. Wibowo, "MANAJEMEN KINERJA," PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

H_{a1}: Terdapat pengaruh penerapan reward and punishment terhadap kinerja guru.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

H_{a2}: Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru secara simultan terhadap kinerja guru.

H_{a3}: Terdapat pengaruh penerapan *reward and punishment* dan kompetensi guru secara simultan terhadap kinerja guru.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai pengaruh *reward and punishment* dan kompetensi guru terhadap kinerja guru telah dikaji beberapa Pustaka yang relevan dengan mendukung peneliti dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Sudrajat (2018) dengan judul: *Implementasi Reward and Punishment dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Guru di MI Al-Falah Kota Bekasi*.

Tujuan dari Penelitian ini adalah menggambarkan manajemen kinerja guru Sekolah Dasar yang secara konseptual dirumuskan ke dalam tiga komponen esensial, yaitu utama (*core performance*), unsur pendukung (*supporting elements*), dan faktor kepemimpinan kepala sekolah (*school principalship as prime mover*) sebagai satu kesatuan di dalam manajemen kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan instrumen pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, sedangkan Sumber datanya adalah guru kelas dan Kepala Sekolah Dasar yang tersebar di kluster 1 dan kluster 2 wilayah Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlaksanaan manajemen kinerja guru Sekolah Dasar yang mempertimbangkan unsur utama, unsur pendukung, dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah diyakini dapat menjamin efektivitas keterlaksanaan proses dan hasil pembelajaran serta terdapat temuan tidak optimalnya hasil kinerja yang meliputi kurikulum sebagai sumber kompetensi, pemaknaan kompetensi oleh guru, tampilan kinerja guru yang kurang baik, kelengkapan perangkat pembelajaran, penugasan guru tidak jelas, faktor eksternal yang menghambat motivasi guru, kondisi kerja tidak kondusif, tidak optimalnya kegiatan supervisi, pengembangan profesi, dan evaluasi kerja,

serta terbatasnya sumber pembiayaan. Sedangkan kepala sekolah belum memfungsikan kepemimpinannya sebagai prime mover. **Judul:** *Implementasi Reward and Punishment dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Guru di MI Al-Falah Kota Bekasi.*¹³

2. Riska ayu Lestari (2024) dengan Judul: Manajemen Kerja Guru di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) Perencanaan kinerja guru yang kepala madrasah mengadakan rapat tahunan di awal ajaran baru dan akhir ajaran, mengadakan pelatihan minimal enam bulan sekali, dan membuat peraturan untuk guru, 2) Pelaksanaan kinerja guru kepala madrasah mewajibkan guru untuk mengumpulkan perangkat pembelajaran, dan 3) Evaluasi program kinerja guru dilakukan tiga bulan sekali terlebih dahulu dievaluasi oleh para pimpinan lalu dirapatkan dengan seluruh guru. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ii iii dalam perencanaan kinerja guru kepala madrasah harus membuat program kerja, melakukan manajemen kinerja guru dan sampai pada tahap evaluasi kinerja guru, dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar¹⁴.

3. Mirzon Daheri, Petrus Jacob Pattiasina, Nanda Saputra, Nana Meily, Nurdiansyah, Lailatul Uzlifah. (2023) dengan Judul: Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Profesionalisme Guru.

Studi ini bertujuan untuk menguji validitas dan kepraktisan bahan ajar E-module Dilan berbasis Android (Didroid) pada materi panas untuk siswa sekolah dasar. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode Penelitian dan Pengembangan (R&D) dengan model pengembangan Sugiyono. Studi ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan instrumen kuesioner yang diisi oleh ahli media, ahli materi, serta pengguna siswa dan guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif untuk menggambarkan hasil penilaian kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa E-module Didroid yang dikembangkan memenuhi kriteria valid dan praktis.

¹³ Sudrajat (2018). *Manajemen Kerja Guru Sekolah Dasar*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

¹⁴ Riska Ayu Lestari (2024). *Manajemen Kerja Guru di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.

Hasil validasi media mendapatkan skor 100 sehingga termasuk dalam kategori sangat valid. Hasil validasi bahan memperoleh skor 96,7% pada aspek Instruksi Mandiri, skor 100% pada aspek Mandiri Penuh, skor 80% pada aspek Mandiri Sendiri, skor 93,3% pada aspek adaptif mandiri, dan skor 80% pada aspek Ramah Pengguna sehingga masuk dalam kategori sangat valid dan valid. Hasil dari praktikalitas pengguna siswa mendapatkan skor 90% dan pengguna guru mendapatkan skor 100% sehingga masuk dalam kategori sangat praktis. Dapat disimpulkan bahwa E-module Didroid valid, praktis, dan layak digunakan dalam pembelajaran sains di Kelas V Sekolah Dasar. E-module Didroid mudah dipahami, mudah digunakan, menarik, dan dapat digunakan sebagai referensi bahan ajar yang menggunakan teknologi digital¹⁵.

4. Andre Saputra (2021) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 135 Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 135 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SD Negeri 135 Palembang yaitu berjumlah 47 orang dan pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 135 Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi Kepala Sekolah SD Negeri 135 Palembang untuk meningkatkan disiplin kerja guru sehingga kinerjanya juga dapat ditingkatkan¹⁶.

5. Rsiki T. N., Ricnaldi, Syeila A., Satriadi S. R. (2024) dengan judul: Penerapan Manajemen Kinerja pada SD Negeri 005 Tanjungpinang Kota.

Penelitian ini mengkaji Penerapan Manajemen Kinerja di SD Negeri 005 Tanjungpinang Kota dengan pengembangan pendidikan yang berkualitas. Manajemen kinerja bukan hanya kerangka kerja administratif, tetapi juga fondasi

¹⁵ Mirzon Daheri, Petrus Jacob Pattiasina, Nanda Saputra, Nana Meily, Nurdiansyah, Lailatul Uzlifah. (2023). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru*.

¹⁶ Andre Saputra (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 135 Palembang*. Palembang: Universitas Sriwijaya.

penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mengatur standar pendidikan dan manajemen sumber daya di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data berupa wawancara langsung dengan kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah pagi yang juga sebagai guru dan sebagai pihak yang menjalankan manajemen kinerja langsung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Manajemen Kinerja seperti apa yang ada pada SD Negeri 005 Tanjungpinang Kota dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian dan evaluasi, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Hasil penelitian bahwa penerapan manajemen kinerja telah memenuhi harapan dan dapat dikatakan baik namun, untuk dapat lebih meningkatkan serta mempertahankan kualitas pendidikan yang bermutu masih diperlukannya peningkatan kinerja pada sekolah dalam pemenuhan standar pendidikan yang lebih baik¹⁷.

6. Siti Halimah (2024) dengan judul: Pengaruh Iklim Sekolah dan *Reward* Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan.

Kinerja guru memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan, karena guru berperan langsung dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah dan reward terhadap kinerja guru. Tempat penelitian dilaksanakan di SMP Negeri Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, yang terdiri dari 4 sekolah, yaitu : SMP Negeri 1 Kota Tangerang Selatan, SMP Negeri 7 Kota Tangerang Selatan, SMP Negeri 11 Kota Tangerang Selatan dan SMP Negeri 19 Kota Tangerang Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Sampel diambil dengan menggunakan teknik convenience sampling dengan jumlah sampel yang terisi sebanyak 149 dari 194 responden yang ada. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hit} = 7,321 > t_{tabel} = 1,655$. Besar pengaruh yang diberikan ialah 26,7%. (2) Terdapat pengaruh positif signifikan pemberian reward terhadap

¹⁷ Riski T. N., Ricnaldi, Syeila A., Satriadi S. R. (2024). *Penerapan Manajemen Kinerja pada SD Negeri 005 Tanjungpinang Kota. Tanjungpinang: STIE Pembangunan Tanjungpinang*

kinerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan yang menunjukkan $t_{hit} = 4,330 > t_{tabel} = 1,655$ dengan besar pengaruh yang diberikan ialah 11,3%. (3) Terdapat pengaruh positif signifikan iklim sekolah dan reward secara bersama-sama terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan menunjukkan $F_{hitung} = 27,302 > F_{tabel} = 1,655$, dengan besar pengaruh yang diberikan ialah 27,2%¹⁸.

7. Mohammad Ali Wafa (2025) dengan judul: Pengaruh Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Guru SMKN 1 Sampang.

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan kejuruan, khususnya di SMK Negeri 1 Sampang. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kompetensi guru, penghargaan, motivasi, dan kinerja. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk mengungkap pola dan wawasan yang bermakna. Populasi untuk penelitian ini mencakup total 81 guru di SMK Negeri 1 Sampang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria hanya guru berstatus ASN yang berjumlah 72 orang, namun pada akhirnya hanya 40 guru ASN yang bersedia berpartisipasi. Temuan mengungkapkan bahwa kompetensi dan reward berpengaruh positif terhadap motivasi guru di SMKN 1 Sampang namun tidak signifikan, hanya kompetensi yang berkontribusi signifikan positif terhadap kinerja. Reward justru berdampak negatif terhadap kinerja, dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi tidak signifikan. Motivasi sendiri berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja, namun sebagai mediator, motivasi meningkatkan pengaruh kompetensi dan reward terhadap kinerja meskipun tidak signifikan¹⁹.

¹⁸ Siti Halimah, "PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN SERPONG KOTA TANGERANG SELATAN," 2024.

¹⁹ Mohammad Ali Wafa, "PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARD TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMKN 1 SAMPANG," *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* 8, no. 3 (September 30, 2025): VIII, 351–62, doi:10.37504/map.v8i3.753.

8. Hadiesta Mahza Aliana Razak, Yudha Praja, Riska Ayu Pramesthi (2024) dengan judul: Pengaruh Reward and Punishment, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SMKN 1 Kendit Kabupaten Situbondo.

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menunjukkan bahwa Imbalan dan hukuman memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Imbalan dan hukuman memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel Imbalan dan Hukuman terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan²⁰.



²⁰ Hadiesta Mahza Aliana Razak et al., “DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMKN 1 KENDIT KABUPATEN SITUBONDO,” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* 3, no. 9 (2024): III, 1653–67.