



Efektivitas Reward Pada Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Kademangan

Marifah¹⁾; Sugiyanto²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: qolbyMarifah100@gmail.com¹⁾; dosen00495@unpam.ac.id²⁾

Abstract. *The effectiveness of the award on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers Mathla'ul Anwar Kademangan for the 2022/2023 academic year. Article from the 2022 Unpam University Master of Management Study Program. Effectiveness in general is a condition that indicates the level of success or achievement of a goal as measured in terms of quality, quantity and time. The definition of reward is an award, reward, reward or imbalance given by the school as a form of appreciation for the teacher's efforts in teaching and aims to motivate teachers to increase enthusiasm in teaching and aim to maintain pribatayadiole from batikonto to pribataya. There are rewards because there are still many teachers who deliver lessons in class that do not attract students' attention, the learning poses are still monotonous, there are still extras that convey the day and the teacher's lack of disscipline. Based on this description, the formulation of the problem that can be drawn is how the effectiveness of rewards on teacher performance can be. The purpose of this study was to determine whether or not the effectiveness of awarding teacher performance in MI. wassuccesfull. MI. Mathla'ul Anwar Kademangan Serpong, especially from each grade 1-6. This research was conducted by MI. Mathla'ul Anwar Kademangan Serpong in April 2022. The research method used is field research and interviews and is a qualitative research. It is evident from the results of field research and interviews that it can be stated that the use of the reward method on teacher performance is very effective in motivating Mi teachers. Mathla'ul Anwar Kademangan to achieve better results in student education and make schools proud if teachers can produce outstanding students. The results of this study are expected to be useful for related parties such a school leaders, teacher, parents, students, and other researchers.*

Keywords: Effectiveness Reward, Performance Teachers, Madrasah Ibtidaiyah

Abstrak. Efektivitas Reward Pada Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Kademangan Tahun Pelajaran 2022/2023. Artikel Jurusan Magister Manajemen Universitas Unpam 2022. Efektivitas secara umum merupakan suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pengertian reward yaitu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh pihak sekolah sebagai bentuk apresiasi terhadap usaha Guru dalam mengajar, dan bertujuan untuk memotivasi guru untuk semakin semangat dalam mengajar, dan menjadi pribadi yang lebih baik supaya dapat dicontoh oleh peserta didiknya. Adanya reward beralasan karena masih banyak dijumpai dalam keseharian guru yang menyampaikan pembelajaran di kelas kurang bervariasi dan kurang menarik perhatian siswa-siswi, proses belajar yang masih monoton, masih ada nilai dibawah KKM, siswa bosan dan cenderung mengantuk di dalam kelas, kurangnya daya konsentrasi belajar, serta kurangnya kedisiplinan guru.



Berdasarkan uraian tersebut rumusan masalah yang dapat ditarik adalah bagaimana efektivitas reward pada kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya keberhasilan efektivitas reward pada kinerja guru yang ada di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan Serpong, khususnya di setiap kelas 1-6. Penelitian ini dilaksanakan di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan Serpong Pada bulan April 2022. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode field research(penelitian lapangan) dan interview/wawancara, dan merupakan penelitian kualitatif. Hal ini terbukti dari hasil field research(penelitian lapangan) dan wawancara dapat disimpulkan bahwa, penggunaan metode efektivitas reward pada kinerja guru sangat efektif untuk diterapkan guna memotivasi para guru MI. Mathla'ul Anwar Kademangan untuk meraih prestasi yang lebih baik dalam hal mendidik peserta didik, dan membantu mengharumkan nama sekolah jika guru berhasil menciptakan peserta didik yang berprestasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada pihak-pihak terkait seperti kepala sekolah, guru, orang tua, siswa, serta peneliti selanjutnya.

Kata Kunci: Efektivitas Reward, Kinerja Guru, Madrasah Ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Guru ialah elemen penting dalam pendidikan peran dan tanggung jawab guru sebagaimana tertuang dalam undang-undang nomor 14/2005 tentang guru dan dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran (yang harus menjadi fasilitator motivator kemajuan rekayasa pembelajaran dan sumber inspirasi belajar bagi peserta didik), dengan demikian kualitas pendidikan sangat bergantung pada guru. Karena guru merupakan faktor yang penting dalam proses pendidikan, dan guru merupakan seorang pengajar yang mengajar ilmu kepada anak-anak supaya bisa mendapatkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan gurunya, dan sebagai proses utama pendidikan yang menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan. Tugas seorang guru dalam mendidik, membimbing, melatih menilai dan mengevaluasi anak didiknya memberikan dorongan moral maupun moral kepada anakdidiknya agar sang anak didik mampu menghadapi segala jenis permasalahan yang terjadi dalam hidupnya selama pendidikan formal maupun nonformal guru adalah komponen terpenting dalam menentukan sistem pendidikan agar setiap penyelenggara kegiatan belajar yang baik dan lancar maka dibutuhkan guru yang berkualitas.

Pendidikan pada hakekatnya berlangsung dalam suatu proses. Proses itu berupa informasi nilai-nilai pengetahuan, teknologi dan keterampilan. Penerima proses adalah anak atau siswa yang sedang tumbuh dan berkembang menuju kearah pendewasaan kepribadian dan penguasaan pengetahuan. Selain itu, pendidikan merupakan proses budaya dan usaha secara sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan yang berlangsung di sekolah maupun luar sekolah sepanjang hayat, dan mempersiapkan peserta didik untuk memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup dan meningkatkan harkat dan martabat sebagai manusia yang berilmu.

Dalam pendidikan diperlukan pula adanya motivasi bagi peserta didik, agar peserta didik lebih semangat dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Memotivasi berarti memberikan dorongan kearah yang lebih baik. Oleh karena itu menerapkan sistem efektivitas reward pada kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Kademangan merupakan hal yang dapat membantu dalam dunia pendidikan. Terlebih banyak ditemukan hambatan dalam kegiatan pembelajaran seperti halnya yang ditemukan oleh peneliti di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan. Proses belajar yang diterapkan oleh guru sangat monoton dan kurang bervariasi, sehingga membuat peserta didik merasa jenuh, kurang berkonsentrasi, dan mengantuk dalam memperhatikan kegiatan pembelajaran, bahkan ada peserta didik yang lebih tertarik atau cenderung untuk mengobrol disaat guru sedang menyampaikan pembelajaran. Hal tersebut membuat nilai atau prestasi siswa menurun dibawah KKM. Selain itu, kedisiplinan guru pula masih perlu ditingkatkan. Karena masih banyak guru yang sering izin tidak dapat hadir untuk mengajar dengan berbagai alasan, maka sekolah perlu menciptakan reward sebagai tanda apresiasi atas usaha yang telah dilakukan oleh para guru. Baik itu berupa *reward* ataupun *punishment*. Dengan adanya



reward dan *punishment*, sangat membantu kinerja guru menjadi semakin membaik, dalam hal bertindak disetiap kegiatan yang akan dilakukan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai efektivitas *reward* pada kinerja guru di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan. Sebab dengan adanya *reward* dan *punishment*, membuat setiap individu (Guru) berpikir sebelum melakukan suatu hal. Sebagaimana *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Efektivitas reward* merupakan teknik yang bertujuan untuk mendorong semangat guru dalam bekerja untuk mendidik para peserta didik. Sedangkan Pengertian efektivitas secara umum adalah suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun tujuan *reward* adalah alat untuk mendidik, *reward* tidak boleh menjadi bersifat seperti "upah" karena upah ialah sesuatu yang mempunyai nilai sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan. Dalam proses pendidikan *reward* dan *punishment* bertujuan untuk memotivasi para guru untuk aktif mengasah kemampuan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengembangan sikap dan nilai-nilai dalam rangka menyalurkan ilmu kepada para peserta didik. Melalui proses tersebut, dengan menggunakan *reward* dan *punishment* maka diharapkan guru tidak lepas dari jangkauan norma-norma agama dan menjalankan aturan syariat Islam. Secara akademik, proses pembelajaran merupakan interaksi edukatif yang dilakukan oleh guru dan siswa dalam situasi tertentu 'dalam proses pembelajaran, guru dituntut untuk aktif sehingga terjadi interaksi dan komunikasi yang harmonis demi tercapainya tujuan pembelajaran yang diharapkan.'

Sebuah pembelajaran merupakan suatu proses yang berkesinambungan, proses belajar tidak terbatas pada kegiatan penyampaian materi di kelas, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana agar materi pelajaran dapat diterima oleh siswa di kelas serta dapat diterapkan dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Hasil pembelajaran mencakup hasil langsung dan hasil tak langsung. Perancang pembelajaran perlu memilih hasil pembelajaran yang langsung dapat diukur setelah selesai pelaksanaan pembelajaran. Guru adalah individu yang unik, yang mempunyai kesiapan dan kemampuan fisik, psikis, serta intelektual yang berbeda satu sama lainnya, demikian dengan proses belajar. Aktivitas setiap individu tidak selamanya dapat berlangsung secara baik. Terkadang ada guru yang izin tidak dapat hadir dengan berbagai alasan. Oleh karena itu, dengan adanya efektivitas *reward* pada kinerja guru, sangat membantu dalam kegiatan belajar menjadi lebih kondusif. Berdasarkan paparan diatas, ini berarti kesulitan belajar bisa terjadi pada bidang studi apapun.

Dan hasil pembelajaran yang dapat diukur setelah melalui keseluruhan pembelajaran atau hasil pengiring. Karena pada hakekatnya pengajaran dikatakan berhasil apabila pada proses dalam pembelajaran terdapat perubahan - perubahan pada siswa, akibat dari hasil belajar melalui metode yang telah diterapkan oleh guru. Kedisiplinan dan kreativitas seorang guru dalam hal mengajar yang efektif, dapat menjadi acuan dalam hal meningkatkan kinerja yang baik. Juga minat belajar siswa semakin tinggi. Jika penerapan suatu metode yang diterapkan oleh guru itu berhasil, maka proses belajar mengajar juga akan menyenangkan dan tidak membosankan. Oleh karena itu, sekolah perlu mengadakan *reward*, guna memotivasi semangat guru-guru untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Penggunaan atau pemilihan suatu metode *reward* ditentukan oleh beberapa faktor yang harus dipertimbangkan, anataralain, tujuan, karakteristik guru, situasi dan kondisi, kemampuan dan kepribadian guru serta sarana dan prasarana yang digunakan.

Sedangkan metode adalah suatu cara dan siasat penyampaian bahan pelajaran tertentu dari suatu mata pelajaran. Para tokoh pendidikan juga tidak pernah melepaskan sorotannya mengenai masalah metode mengajar ini. M. Atiah Al-Abrasy mengemukakan bahwa, metode adalah jalan yang kita ikuti memberi paham kepada murid-murid dalam segala macam pelajaran. Metode maupun rencana yang kita buat untuk diisi sebelum memasuki kelas. Menurut Abd. Rahim Ghunaimah mengemukakan, metode adalah cara-cara yang praktis yang menyalurkan tujuan-tujuan dengan maksud pengajaran. Seperti yang dikemukakan oleh Ali A-Jumbalathiyang mengatakan bahwa, "metode adalah cara yang



diikuti guru untuk menyampaikan maksud ke otak murid. Model-model pembelajaran dalam arti seluas-luasnya tidak lain adalah suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sebagai seorang guru harus mampu memilih model pembelajaran yang tepat bagi peserta didik dan dapat menarik perhatian peserta didik. Karena itu dalam memilih model pembelajaran, guru harus memperhatikan keadaan atau kondisi siswa, bahan pelajaran serta sumber-sumber belajar yang ada. Model pembelajaran dapat diterapkan secara efektif dan menunjang keberhasilan belajar siswa. Jika hal tersebut dapat dilakukan oleh guru secara tepat dan kontinyu, pembelajaran di kelas akan dirasakan menyenangkan baik oleh guru maupun murid.

KAJIAN LITERATUR

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik dan telah melakukan satu keunggulan atau prestasi. Selain itu, reward dapat digunakan sebagai motivasi bagi mereka (Guru), supaya tetap semangat dalam melaksanakan tanggung jawab. *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya pemberian imbalan kepada salah seorang atau organisasi, menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang, serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Menurut Djamarah 2008:182, reward (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kemenangan kenangan cenderamata, atau hal yang diberikan kepada orang lain berupa apa saja tergantung dari keinginan pemberi.

Menurut Hamalik 2009:218, mengatakan bahwa reward memiliki tujuan untuk membangkitkan atau mengemban minat berupa alat untuk membangkitkan minat saja bukanlah sebagai tujuan.

Menurut Irham Fahmi (2016:64) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Siagian (2015:4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif, karena penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks, khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu mendeskripsikan suatu subjek, fenomena, atau latar sosial sasaran penelitian dalam tulisan naratif. Artinya data maupun fakta telah dihimpun oleh peneliti kualitatif berbentuk kata atau gambar. Dalam menuangkan suatu tulisan, laporan penelitian kualitatif berisi kutipan-kutipan dari data atau fakta yang telah diungkap dilokasi penelitian untuk selanjutnya peneliti memeberikan ilustrasi yang utuh dan untuk memberikan dukungan terhadap apa yang disajikan. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya dibagi kedalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti karena pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini dianggap dapat memahami dan mengamati fenomena yang dialami atau sedang terjadi. Menurut Sanapiah Faisal, penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku yang didalamnya terdapat upaya deskripsi, pencatatan, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang saat ini terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui hasil wawancara/*interview* dan dokumentasi, maka peneliti akan membahas hasil temuan peneliti berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan. Berikut ini akan peneliti paparkan hasil observasi peneliti yang telah di lakukan pada bulan April 2022. Paginya, peneliti sudah mempersiapkan diri akan melakukan rencana pengumpulan data terkait judul yang peneliti angkat yaitu tentang efektivitas *reward* pada kinerja guru di Mi. Mathla'ul Anwar Kademangan. Peneliti melakukan penelitian yang akan diteliti secara langsung dengan jelas dan menggunakan metode tertentu. Sesuai dengan analisis data yang dipilih oleh peneliti yaitu menggunakan analisis deskriptif kualitatif (pemaparan) dengan menganalisis data yang telah peneliti kumpulkan dari hasil wawancara/*interview*, dan dokumentasi selama peneliti mengadakan penelitian dengan lembaga terkait.

Mi. Mathla'ul Anwar Kademangan merupakan salah satu Madrasah Swasta yang berada di daerah Kademangan Serpong. Madrasah ini banyak prestasi baik prestasi akademik maupun non akademik dan merupakan madrasah adiwiyata. Dalam memperoleh prestasi yang diraih selama ini diperlukan berbagai macam usaha dan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan untuk meningkatkan prestasi pada kinerja guru.

Pada pagi hari saya datang ke sekolah untuk bertemu dengan kepala sekolah Mi. Mathla'ul Anwar Kademangan, untuk menyerahkan surat pengajuan penelitian. Suasana di sekolah sangat ramai dan tidak kondusif dalam pembelajaran, karena ada beberapa guru yang izin tidak dapat masuk di jam tertentu untuk mengajar, yang mengakibatkan beberapa kelas kosong tanpa guru. Setelah melakukan sesi wawancara bersama bapak H. Muhibi, S.Pd.I selaku kepala sekolah Mi. Mathla'ul Anwar Kademangan, saya mendapatkan informasi jika di sekolah tersebut menyiapkan *reward* bagi setiap guru yang berperan aktif dalam hal kegiatan mengajar atau mengikuti setiap instruksi sekolah demi meningkatkan mutu guru yang berkualitas, seperti mengikuti pelatihan pendidikan (seminar), dsb.

Reward yang diberikan kepada guru-guru tertentu pada saat itu berupa piagam, sertifikat, atau tambahan uang tips. Jadi, setiap guru yang aktif dalam kegiatan belajar mengajar, dan dapat disiplin, maka akan mendapatkan *reward*. Sekolah Mi. Mathla'ul Anwar telah menggunakan *reward* sebagai caramemotivasi kinerja para guru ke arah yang lebih baik. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak H. Muhibi, S.Pd.I selaku bapak kepala sekolah tersebut.

Dengan pemberian *reward*, kepada para guru MI. Mathla'ul Anwar Kademangan, membuat guru dari yang sebelumnya sering izin karena hal tertentu (keperluan pribadi), menjadi termotivasi untuk masuk mengajar. Hal ini diungkapkan oleh bapak H. Muhibi, S.Pd.I selaku kepala sekolah Mi. Mathla'ul Anwar Kademangan.

"Hasil dari penerapan *reward* ini dilihat dari absensi kehadiran (*finger print*) para guru yang selalu full. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang saya lakukan dengan bapak kepala sekolah MI. Mathla'ul Anwar Kademangan mengenai efektivitas *reward* pada kinerja guru sejauh ini sangatlah baik. Pemberian *reward* sangat disenangi oleh guru sebagai apresiasi sekolah dalam hal menghargai hal positif yang telah dilakukan para guru.

Proses Efektivitas *Reward* pada Kinerja Guru di Mi. Mathla'ul Anwar Kademangan

Dalam proses belajar mengajar guru memerlukan motivasi atau apresiasi dari sekolah dalam hal melakukan tugasnya sebagai pendidik. Untuk melakukan hal tersebut, maka perlu diketahui bagaimana proses efektivitas *reward* pada kinerja guru. Adapun untuk mengetahui hal tersebut, peneliti telah mengadakan wawancara secara mendalam ke beberapa subyek dan informan demi mendapatkan gambaran efektivitas *reward* pada kinerja guru di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan. Efektivitas *reward* pada kinerja guru sangat menjunjung keberhasilan pembelajaran baik akademik maupun non akademik, karena dengan semangatnya guru dalam hal meningkatkan mutu atau kualitas guru dalam mengajar, maka dapat memudahkan guru untuk mengajarkan ilmu kepada peserta didik dengan semangat, sehingga dapat menghasilkan siswa yang berprestasi. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja guru memerlukan banyak dukungan dari berbagai pihak diantaranya sekolah (Bapak

kepala sekolah, ketua yayasan, komite, bendahara, guru-guru, orang tua dan siswa itu sendiri. Salah satunya motivasi dari guru sangat diperlukan oleh siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Adapun hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan subyek peneliti yaitu kepala sekolah MI. Mathla'ul Anwar Kademangan Bapak. H. Muhibi, S.Pd.I yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru itu dapat ditempuh dengan berbagai macam cara diantaranya memberikan *reward*. Itu saya lakukan dengan tujuan agar guru yang berprestasi mendapatkan hadiah agar termotivasi lebih giat lagi dalam mengajar, dan bagi guru yang malas dapat termotivasi untuk mengikuti hal positif yang dicontohkan oleh guru yang berprestasi. Selain itu, peneliti juga dapat menemukan hasil dari pengamatan dan interview di lapangan, Tingkat perhatian guru terhadap pembelajaran meningkat

Dengan adanya *reward* dimaksudkan untuk mencapai sebuah kompetensi yang ada dalam materi pelajaran dan lebih memacu motivasi guru agar mendapatkan *reward*. Selama kegiatan *reward* dilaksanakan, guru terdorong untuk lebih fokus dalam berlomba meraih prestasi.

Hasil Penelitian Efektivitas *Reward* pada Kinerja guru di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan

Efektivitas *reward* penting untuk diketahui oleh pihak sekolah. Pengetahuan dan pemahaman tentang efektivitas *reward* bermanfaat bagi pihak sekolah. Maka salah satu untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan *reward*. Berdasarkan data yang terkumpul, peneliti dapat menyimpulkan kinerja guru setelah penerapan efektivitas *reward*.

Guru lebih semangat dalam meraih prestasi, salah satunya dengan cara rajin masuk (absensi kehadiran) dan lebih kreatif dalam cara menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik. Menurut Abu Ahmadi, perhatian merupakan keaktifan jiwa yang diarahkan kepada sesuatu objek baik di dalam maupun di luar dirinya. Perhatian guru terhadap mutu atau kualitas kinerja sangat penting bagi keberhasilan seorang guru untuk mencapai sebuah tujuan dalam pembelajaran. Adanya *reward* sebagai motivasi guru dalam mengajar merupakan faktor yang sangat penting. Salah satu cara sekolah untuk meyakinkan kemampuan gurunya yaitu dengan memberikan *reward* dan *punishment*. Dari hasil penelitian dengan efektivitas *reward* ada perubahan pada diri guru semakin lebih baik dalam kegiatan belajar di kelas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Proses efektivitas *reward* dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan, dengan cara bapak kepala sekolah menyampaikan perihal *reward* dalam rapat guru. Kepala sekolah membuat kesepakatan dengan guru –guru, yakni jika guru-guru ada yang melanggar atau tidak menjalankan tanggung jawab mengajar sebagaimana mestinya, maka akan mendapat hukuman (*punishment*) dan bagi guru yang memenuhi tanggung jawabnya dengan baik dan berprestasi, akan mendapat *reward*. *Reward* dan *punishment* yang diberikan kepada guru sifatnya mendidik dan bermanfaat tidak sekedar memberikan hukuman dan apresiasi. Adapun *reward* yang diberikan kepada guru seperti pemberian sertifikat, piagam, atau tambahan uang tips (kehadiran). Sedangkan *punishment* yang diberikan kepada guru juga berbagai macam, contohnya pengurangan uang tips (kehadiran).

Hasil efektivitas *reward* pada kinerja guru di MI. Mathla'ul Anwar Kademangan yaitu setelah diterapkannya sistem tersebut, guru menjadi lebih termotivasi untuk semangat mengajar, karena dengan adanya *reward* guru merasa hasil pekerjaannya diapresiasi oleh pihak sekolah, sebaliknya guru yang kurang disiplin maka akan diberikan *punishment* yang membuat guru menjadi jera dan berusaha menjalankan atau memenuhi tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam dunia pendidikan sekolah harus dapat memberikan layanan pendidikan maupun motivasi yang terbaik kepada pendidik, agar pendidik dapat lebih semangat mencapai tujuan menciptakan pembelajaran dalam proses kegiatan belajar mengajar, dan

mengharumkan nama sekolah yang ditunjukkan dengan hasil kinerja yang baik, Serta di harapkan sekolah dapat lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan reward dan punishment untuk guru agar lebih termotivasi dan tidak terbebani. Kepala sekolah juga harus memberikan motivasi dan contoh kepada guru, karena kepala sekolah adalah sosok yang menjadi teladan bagi setiap gurunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghony, M.Djunaidi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.2012
- Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Pers.2004
- Hamalik, Oemar. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.2000
- Hanafiyah dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Revika Aditama.2010
- Hasil wawancara dengan Bapak H. Muhibi, S.Pd.I, selaku Kepala Sekolah MI. Mathla'ul Anwar Kademangan, diruang Kepala Sekolah, hari Senin 4 Februari 2019, jam 09.00 WIB.
- Ihyaul, MD Ulum. *Akuntansi Sektor Publik*. Malang, UMM Press.2004
- Lindgren, Henry Clay. *Educational Psychology in the Classroom*. Toronto :John Wiley & Sons.1976
- Konopaskeivancevich, dan Matteson, *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. 2006
- Moh.Zaiful, Rosyid dan AminolRosid Abdullah, *Reward dan Punishmnet Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.2018
- NK Roestiya. *Strategi Belajar Mengaja*. Jakarta :Rhineka Cipta. Nugroho Priansa. 2012
- DonniJuni. *Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran*. Bandung: CV Pustaka Setia.2017
- P. Siagian, Sondang. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.1995
- Purwanto, M. Ngalm. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2006
- Richard, Steers. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta, Erlangga.1985
- Rimbun, Masri Singa Dan Sofian Efendi. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta.1995
- Rosyid, Moh. Zaiful. *Reward dan Punishment dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara Rosdakarya.2018
- Sagala, Syaiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.2010
- Sardiman, *Interaksi dan motivasi belajar pedoman bagi guru dan calon guru*. Jakarta: Rajawali.1990
- Slamato, *Belajar dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.1993
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT.2004
- Tim Penyusun Pusat Bahasa (Mendikbud), 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. JaSubrata.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.2007
- Sumanto, Wasty. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.2012
- Sumadi, Surya. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.karta: Balai Pustaka.1995
- Uhbiyati, Abu Ahmadi dan Nur. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: rineka cipta.2015
- Usman, Muhammad Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja 2000
- Wolkdkowski, Raymont J. dan Judith H. Jaynes. *Hasrat Untuk Belajar Membantu anak-anak untuk termotivasi dan mencintai belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004.