

Date Received : Oktober 2024
Date Revised : November 2024
Date Accepted : November 2024
Date Published : November 2024

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Syahidul Ihya¹

Universitas Islam Negeri SMH Banten, Indonesia (232625236.syahidul.uinbanten.ac.id)

Rijal Firdaos

Universitas Islam Negeri SMH Banten, Indonesia (rijal.firdaos@uinbanten.ac.id)

Machdum Bachtiar

Universitas Islam Negeri SMH Banten, Indonesia (machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id)

Kata Kunci:

Systematic Literature Review, Reward dan Punishment, Kinerja Guru

ABSTRACT

Reward dan Punishment merupakan sebuah tindakan atau perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah kualitas pekerjaan, seperti penghargaan berupa hadiah atau hukuman berupa sanksi, namun hal tersebut belum semua diterapkan oleh setiap kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu, tindakan memberikan reward dan punishment oleh kepala sekolah kepada guru sangat diperlukan untuk memberikan amplifikasi terhadap kinerja setiap guru. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana penerapan reward dan punishment kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui analisis literatur secara komprehensif. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan systematic literature review berdasarkan dari basis data melalui publish or perish Google scholar pada rentang tahun 2019-2024, dengan kata kunci : reward dan punishment kepala sekolah, kinerja guru. Penulis mengidentifikasi 10 Jurnal relevan yang mengeksplorasi penerapan reward dan punishment kepala madrasah. Kesimpulannya adalah, bahwa banyak macam model dan strategi pemberian reward dan punishment efektif dalam meningkatkan terhadap kinerja guru. Pemberian reward dan Punishment yang tepat dan teratur menjadi salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah.

¹ Correspondence author

A. PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan saat ini adalah bergantung pada kualitas guru dalam melakukan kinerjanya (Elitasari, 2022). Guru yang memiliki jiwa kinerja yang tinggi dan baik akan menghasilkan perilaku tanggung jawab terhadap tugasnya dan dapat menghasilkan prestasi belajar dan terciptanya lingkungan belajar yang efektif dan kondusif (Anwar, 2020). Hal ini dijelaskan oleh Mulyasa bahwa kinerja guru merupakan faktor terpenting sebagai kunci utama yang perlu di miliki setiap guru agar tercapainya sebuah tujuan pendidikan yang komprehensif (Muspawi, 2021). Penulis sependapat dengan pendapat yang dijelaskan oleh Hartanto dan Purwanto tentang penilaian kinerja guru bahwa tolak ukur keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan yang tersusun, pelaksanaan yang efektif, dan penilaian pembelajaran yang sesuai dengan target (Hartanto & Purwanto, 2020). Hal tersebut ternyata bentuk perwujudan dari kompetensi yang dimiliki oleh guru yang mencakup 3 dimensi tugas utamanya yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran (Susanto, 2020).

Kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa faktor, diantaranya adalah faktor individu dan kondisi (L. F. Wijaya, 2021). Faktor individu berfokus pada tujuan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, sedangkan faktor kondisi yaitu berfokus pada hasil interaksi antara motivasi dengan kompetensi dasar (Srisiska et al., 2021). Jika kompetensi rendah dan memiliki motivasi yang tinggi tentu kinerja pun akan rendah, begitupun sebaliknya jika kompetensi guru tinggi akan tetapi motivasi rendah maka kinerja pun akan tetap rendah (Faozan, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa, kinerja guru akan meningkat jika diiringi dengan dorongan motivasi dari diri sendiri ataupun dari lingkungan kerja dengan bentuk sebuah kesejarhteraan baik dalam bentuk materil ataupun non-materil (Hakimi, 2020). Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, banyak strategi manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan, salah satunya adalah dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* (Fauziyah & Renaldi, 2021). Sehingga lembaga pendidikan memperoleh kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Reward merupakan sebuah bentuk timbal balik berupa penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk individu atau kelompok karena telah melakukan sebuah prestasi dan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang dicapai (Sinaga, 2021). Arikunto menjelaskan dengan redaksi yang sama terkait *reward*, yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang disebabkan telah mendapatkan prestasi yang diinginkan (Sugianingrat et al., 2024). Sastrohadiwiryono juga menjelaskan bahwa *reward* berupa imbalan jasa yang diberikan oleh sebuah lembaga kepada tenaga kerja, karena telah memberikan kemajuan lembaga untuk mencapai tujuan Bersama (Nurfitriani, 2022). Hal tersebut dikarenakan *reward* menjadi salah satu faktor terpenting yang memiliki pengaruh terhadap individu atau kelompok dalam bekerja di suatu lembaga pendidikan dan organisasi (Deni Pandu Putra Kusuma & Ahmad Nasrulloh, 2022). Begitu pula dengan seorang guru yang bekerja di madrasah yang memiliki sebuah harapan

memperoleh pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya, tentu dalam konteks manajemen pendidikan, bentuk reward yang diberikan oleh kepala sekolah adalah sebagai bentuk keadilan sebagai seorang pemimpin dan menjadi nilai yang berharga yang berdampak pada semangat dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan (Enas, 2020). Reward yang dilakukan oleh seorang pemimpin madrasah tentu tidak selalu berbentuk materil akan tetapi bisa berupa non-materil seperti pemberian sertifikat, diberikan fasilitas yang memadai, diakuinya posisi penting dalam organisasi atau diberikan kepercayaan dalam melanjutkan pengembangan prestasinya (Sopwandin & Pribadi, 2023).

Punishment menurut Kopaske dan Matteson yaitu sebuah perilaku yang memberikan sebuah konsekuensi berupa sanksi (Forbeshu & Edalmen, 2023). Leo Zaibert menyatakan bahwa punishment erat kaitannya dengan konsekuensi hukuman kepada seseorang atas kelasannya pekerjaannya (Geeraets, 2019). Hal ini Michael Cavadino mengartikan bahwa hukuman itu bersifat tidak menyenangkan dan merugikan (*It Is almost always something Which harmful and unpleasant*)(Dr. Rusmilawati Windari et al., 2022). Disamping itu penerapan punishment tidak selalu berifat hukuman yang dapat merugikan seseorang, punishment bisa berupa sebuah teguran yang dapat memberikan motivasi kembali ketika seorang hilang kendali dari kualitas kinerjanya, sehingga kembali lebih teliti dan disiplin (Safitri & Asmanita, 2022).

Secara umum telah banyak penelitian yang berkaitan tentang *reward* dan *punishment* kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, Namun belum banyak penelitian yang menggunakan metode *Systematic Literature Review* tentang *reward* dan *punishment* kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Pada penelitian ini penulis menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang penerapan *reward* dan *punishment* kepala Madrasah. Penelitian Suci (2024). menghasilkan bahwa, pemberian *punishment* bersiklus berupa hukuman ataupun bentuk teguran, memperoleh dampak peningkatan setiap parameter kinerja guru disetiap siklusnya seperti capaian keaktifan guru dalam kegiatan sekolah yang bermula pada 70% meningkat menjadi 85% dengan bentuk *punishment* berupa diberikan tugas jabatan pada seriap kegiatan sekolah dan beberapa sanksi jika tidak adanya tanggung jawab pada pekerjaannya (Sihombing, 2024). Penelitian Abdul (2022), bahwa implementasi pemberian *reward* berupa finansial dan Non-Finansial, pemberian *punishment* berupa peringatan, teguran bahkan sampai pada pemotongan gaji dan pergantian posisi kerja. Hal tersebut menghasilkan peningkatan kinerja berjumlah 62 guru yang semula tingkat belum efektifnya 36% berkurang menjadi 26% (Hutagaol et al., 2022). Penelitian Josua (2021) menghasilkan bahwa, keterampilan seorang kepala sekolah dalam pemberian *reward* ataupun *punishment* yang sesuai berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan berdampak pada kinerja guru yang maksimal (Manik & Siahaan, 2021a).

Penelitian Simanjorang (2020) menghasilkan bahwa, pemberian reward berupa pemberian piagam sertifikat, penambahan insentif dan uang transport. Sedangkan

punishment berupa pemberian teguran secara lisan ataupun tulisan dan pembinaan secara personal oleh kepala sekolah. Hal tersebut ternyata memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru dan memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi (Simanjorang et al., 2020). Penelitian Arifin (2019) yang menggunakan sistem *reward* dan *punishment* di lingkungan pondok pesantren menghasilkan bahwa, pemberian reward dan punishment memberikan dampak pada sikap guru menjadi lebih percaya diri, guru lebih intensif dalam membina para siswa, hingga adanya ketakutan untuk melanggar kedisiplinan dikarenakan adanya punishment yang diberikan (Ritonga & Prasetyo, 2020). Penelitian juga dilakukan oleh Asril (2017) menghasilkan bahwa, adanya hubungan yang signifikan dan positif antara pemberian *reward* dengan kinerja guru di Sekolah Dasar dengan kecenderungan terhadap kinerja (Saad, 2017).

Penelitian menggunakan pendekatan *systematic literature review* ini, menekankan pada analisis mendalam yang berdasarkan pada sumber data yang relevan, mengidentifikasi strategi, pengetahuan baru, memberikan pedoman untuk penelitian yang akan datang, serta memberikan paradigma yang rinci dan objektif tentang implementasi pemberian reward dan punishment kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Definisi Reward Pada Pendidikan

Arikunto mendefinisikan *reward* sebagai bentuk pemberian imbalan atau penghargaan kepada seseorang karena telah mendapatkan prestasi yang sesuai dengan tujuan yang dikehendaki (Sugianingrat et al., 2024). *Reward* dalam konteks manajemen pendidikan Islam juga didefinisikan sebagai bentuk apresiasi kepada guru atau peserta didik atas prestasi atau perilaku positif dalam menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah (Maulida et al., 2023). Dalam pendidikan Islam *reward* diartikan sebagai *Jaza*, *Ajr*, atau *Tsawab* yang artinya sesuatu yang didapatkan oleh seseorang sebab telah melakukan amal baik (C. Wijaya et al., 2020). Hal tersebut telah dijelaskan juga di dalam Al-Qur'an mengenai *reward*, yakni Allah ta'ala menjelaskan dalam surat Ali-Imran ayat ke 148 yaitu :

فَأْتَاهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Yang artinya adalah “Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan”.

Menurut Dr. Shalih Bin Abdullah dalam tafsir Al-Qur'an *Al-Mukhtasar* menafsirkan ayat tersebut dengan penjelasan bahwa Allah akan memberikan ganjaran yang baik di akhirat kepada orang-orang yang selalu berbuat baik, beribadah dan saling membantu perihal ekonomi (Humaid, n.d.). Muhammad Sulaiman Al-Asyqar juga menjelaskan dalam *Tafsir Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadhir* perihal makna kalimat *فَأْتَاهُمُ اللَّهُ* pada ayat tersebut adalah adanya sikap *reward* yang Allah berikan berupa harta di dunia dan kenikmatan di surga kepada orang-orang yang telah mengerjakan prestasi

ibadah selama di dunia (Al-Asyqar, n.d.). Dari penjelesan tafsir tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa ada nilai-nilai *reward* yang Allah ta'ala berikan kepada manusia atas hasil perbuatannya selama di dunia.

Dari beberapa definisi diatas mengenai *reward*, penulis mengambil setidaknya dua teori sebagai landasan serta acuan teori pada penelitian ini, yaitu *reward* menurut Arikunto dan menurut Al-Qur'an surat Al-Imran ayat 148 beserta beberapa tafsirnya.

Definisi Punishment Dalam Pendidikan

Punishment secara bahasa dapat diartikan sebagai hukuman, dan dapat didefinisikan yaitu sebagai sebuah tindakan yang disebabkan karena adanya pelanggaran dan mendapatkan konsekuensi berupa hukuman yang tidak menyenangkan (Syahron Al Rosyid, 2022). Menurut Nuriah (2024) dalam arti ilmiahnya menjelaskan bahwa *punishment* adalah sebuah bentuk hukuman seorang pemimpin kepada bawahannya, disebabkan karena tidak tercapainya sebuah tujuan pekerjaan, atau tidak kesesuaiannya dalam bekerja (Ratu & Wahyuni, 2024).

Dalam konteks pendidikan Islam, *punishment* adalah sebuah cara mendidik untuk memberikan peningkatkan kedisiplinan, baik pada peserta didik ataupun tenaga pendidik (Sarah et al., 2022). *Punishment* dalam pendidikan Islam tentu harus mengacu pada peraturan dan nilai-nilai yang telah ditentukan oleh agama Islam (Kanz & Mubarak, 2024). Sedangkan dalam konteks manajemen pendidikan Islam *punishment* adalah sebuah bentuk evaluasi kerja kepada setiap guru yang melanggar prosedur atau aturan lembaga pendidikan yang dapat memberikan efek jera dan mewujudkan sikap tanggung jawab (Ihya & Fauzi, 2024). Maksud dari *punishment* juga telah implementasikan oleh Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam sebagai bentuk teguran terhadap perilaku yang menyimpang, sebagaimana dalam hadist Nabi yaitu :

مُرُوا أَوْلَادَكُمْ بِالصَّلَاةِ وَهُمْ أَبْنَاءُ سَبْعِ سِنِينَ ، وَاصْرِبُوهُمْ عَلَيْهَا وَهُمْ أَبْنَاءُ عَشْرِ سِنِينَ ، وَفَرِّقُوا بَيْنَهُمْ فِي الْمَضَاجِعِ
“Perintahkanlah anak-anakmu shalat ketika usia mereka tujuh tahun, dan pukullah mereka jika meninggalkannya saat mereka berusia sepuluh tahun, dan pisahkanlah tempat tidur mereka.”(HR. Abi Dawud)(Siregar & Siregar, 2022). Hadist tersebut memiliki makna bahwa perilaku yang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Islam maka diperintahkan untuk memberikan hukuman.

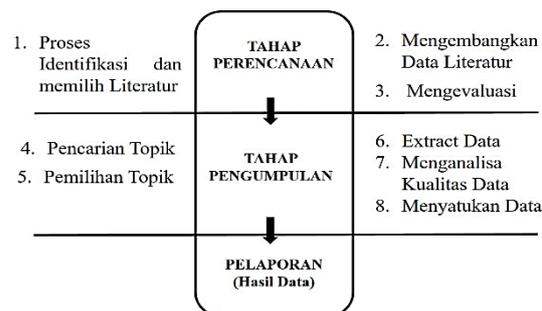
Dalam ajaran Islam, *punishment* diartikan sebagai *Iqab* yang dapat dimaknai sebagai sesuai hal yang menyenangkan yang menyebabkan sebuah balasan dari perbuatan yang tidak baik. Hal tersebut dijelaskan oleh Allah Ta'ala dan Al-Qur'an surah Ali-Imran Ayat 11 yaitu :

كَذَابٍ ءَالَ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَأَخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

yang artinya : “(keadaan mereka) adalah sebagai keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat Kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. Dan Allah sangat keras siksa-Nya”.

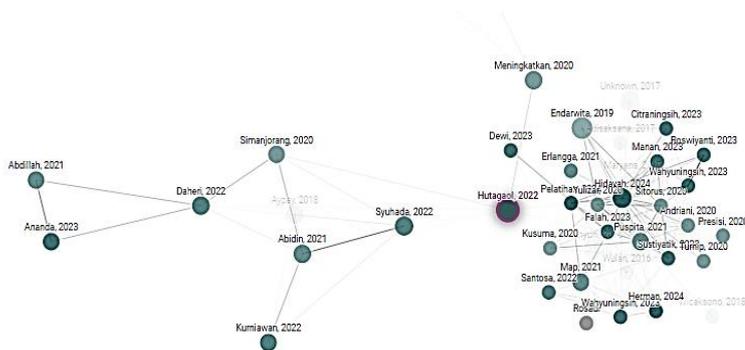
B. METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *systematic literature review*. Metode ini biasa disebut dengan SLR yaitu merupakan kegiatan menganalisa sebuah penelitian secara kritis yang berisis uraian tentang teori, temuan, dan bahan ilmiah lainnya yang diperoleh dari bahan acuan yang dijadikan landasan kegiatan penelitian. Marjes. Tumurang, Metodologi Penelitian (Media Pustaka Indo, 2024). Pada metode SLR ini ada beberapa tahapan yang digunakan yaitu, (1) Planning: proses pencarian serta mengevaluasi data literatur dan pemilihan data yang relevan (2) Conducting: berupa pelaksanaan yang dimulai dengan mencari topik, memilih topik, penentuan *keyword*, menentukan akurasi data, penentuan sumber, pengumpulan bahan literatur dan menilai kualitas isi data. (3) Reporting: berupa penarikan hasil tinjauan SLR dalam bentuk tulisan dan pembahasan dari hasil tinjauan. Tahapan pada *systematic literature review* dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1. Tahapan *Systematic Literature Review* (SLR)

Untuk mencari data yang akurat dan relevan pada penerapan metode *Systematic Literature Review* ini, peneliti menggunakan basis pencarian data dari *publish or perish* dengan menggunakan kata kunci, “*reward dan punishment*” dan “*Kinerja Guru*”. Peneliti juga menggunakan pencarian data untuk menganalisis data melalui visualisasi *connected paper*, yang fungsinya untuk mendapatkan data literatur berupa wawasan yang mendalam tentang sistematis dan dinamika pada bidang penelitian tertentu atau literatur ilmiah yang tujuannya untuk memastikan intervensi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru. Peneliti menemukan satu cluster yang sesuai dengan kriteria pembahasan *reward dan punishment* di lembaga pendidikan dengan rentang waktu 2020 – 2024 maksimal 5 tahun, dengan menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.



Gambar 3. Visualisasi *Connected Paper* “Reward dan punishment dan Kinerja Guru”

Strategi yang digunakan penulis untuk mencari literature yang tepat dan sesuai adalah dengan menggunakan metode Population, Intervention, Comparison dan Outcome atau bisa disebut dengan strategi PICO. (Anak Agung Ayu Dwijyanthi, 2022)

PICO	Inklusi
<i>Population</i>	Kepala Madrasah
<i>Intervention</i>	Pengembangan penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepala madrasah melalui penghargaan, kompensasi, intensif, teguran, hukuman dan pengembangan penerapa lainnya.
<i>Comparator</i>	Perbandingan bentuk <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dengan perbedaan Model yang digunakan.
<i>Outcome</i>	Peningkatan kinerja Guru (motivasi, profesionalime, pengelolaan kelas, etos kerja, dan Kualitas SDM)

Tabel 1. PICO Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Pada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa *research question* yaitu berfungsi sebagai pernyataan keingintahuan pada topik penelitian, atau sebuah pertanyaan yang akan dijawab pada sebuah proyek penelitian. (Leavy, 2022)

Research Question	Motivation
RQ1 Apa yang menjadi strategi terbaru dalam penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru?	Untuk mengetahui strategi terkini untuk mendapatkan pengetahuan tentang arah penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepala madrasah
RQ2 Bentuk <i>reward</i> dan <i>punishment</i> apa saja yang	Persoalan ini akan membantu dalam memahami pendekatan secara umum yang diterapkan dalam

	sering digunakan dalam meningkatkan kinerja guru?	penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada kepala madrasah
RQ3	Strategi apa yang sudah terbukti pada penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dalam meningkatkan kinerja guru?	Persoalan ini akan membentuk lembaga pendidikan memiliki strategi yang efektif dan efisien untuk penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
RQ4	Bentuk <i>reward</i> dan <i>punishment</i> apa yang dapat diusulkan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja guru?	Penelitian ini akan memberikan gambaran serta panduan bagi lembaga pendidikan dalam memperbaiki dan mengembangkan penerapan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
RQ5	Bagaimana bentuk evaluasi yang dapat diusulkan pada penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dalam meningkatkan kinerja guru?	Persoalan ini akan membentuk dalam membuat susunan evaluasi yang tepat untuk mengukur dampak dari penerapan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepala madrasah

Tabel 2. *Research Question* Pada Penelitian Ini.

Pada tabel 2 diatas, penerapan *reward* dan *punishment* yang digunakan untuk mengetahui peningkatan kinerja guru meliputi beberapa strategi dan penerapannya yang berfokus pada berbagai aspek pengembangan penerapan *reward* dan *punishment*. Pertanyaan penelitian (*Research Question*) yang ditampilkan mencakup beberapa aspek yaitu, (RQ1) pengetahuan serta pemahaman terhadap strategi terbaru pada penerapan sistem *reward* dan *punishment* di lembaga pendidikan, (RQ2) strategi yang sering digunakan dalam penerapan *reward* dan *punishment* oleh kepala madrasah, (RQ3) strategi yang telah terbukti efektif dan efisien pada penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru, (RQ4) usulan pada bentuk *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru, (RQ5) adanya bentuk evaluasi untuk mengukur efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Search Method (Metode Pencarian)

Metode pencarian pada penelitian Systematic Literature Review (SLR) yaitu rangkaian proses secara sistematis untuk mengidentifikasi, mengoleksi, serta meninjau literatur yang relevan dengan topik penelitian. Hal tersebut membutuhkan kegiatan merancang standar pencarian yang tepat dan akurat, seperti menggunakan termonologi, batasan waktu, dan sumber informasi. Tahapan tersebut mencakup pemilihan kata kunci, merumuskan string untuk pencarian karakter yang lebih efektif dan akurat dengan menggunakan metode operator Boolean seperti “AND”, “OR” dan “NOT” atau dalam istilah bahasa Indonesia adalah “DAN”, “ATAU” dan “TIDAK”, kemudian memilih informasi yang relevan, uji dan validasi data hasil string pencarian untuk menganalisa dan memastikan hasil pencarian tersebut relevan dan akurat. Pada proses penacarian literatur, penelitian menggunakan pencarian basis *data publish and perish* yang dicari berdasarkan topik, kata kunci, dengan rentang waktu tahun publikasi 5 tahun kebelakang yaitu 2020-2024 dengan sumber google scholar ataupun scopus.

Literature Topic Selection (Pemilihan Topik Literatur)

Pada pemilihan standar dalam menentukan sampel topik dan studi literatur, standar yang digunakan adalah kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yaitu sebuah target sampel populasi yang akan diteliti, sedangkan kriteria eksklusi adalah menghilangkan dan mengeluarkan sampe dan populasi yang tidak memenuhi kriteria inklusi dengan sebab ketidak relevannya topik atau studi literatur.(Ramdhan, 2021)

Kriteria Inklusi	Peneliti memilih lembaga pendidikan dari berbagai latarbelakang untuk penyamarataan hasil temuan, topik dengan data kuantitatif ataupun kualitatif dianalisis lebih mendalam untuk menemukan relevansi yang baru.
Kriteria Eksklusi	Topik pada kriteria ini disebut dengan <i>undependable</i> yaitu data yang tidak dapat diandalkan menjadi sumber penelitian. Hal tersebut disebabkan karena topik tidak relevan untuk memastikan pemahaman yang tepat. Dengan kriteria ini, peneliti dapat memfilter topik atau studi yang relevan dan membantu memberikan kontribusi pada proses literature review.

Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Data Extraction (Ekstraksi Data)

Pada tahapan ini, proses ekstraksi data topik dan studi utama ditelaah serta dievaluasi secara mendalam dengan tujuan untuk mengumpulkan beberapa informasi yang relevan. Dalam proses ekstraksi data, peneliti menggunakan empat elemen kunci yang bertujuan untuk mengidentifikasi jawaban dari beberapa pertanyaan penelitian. Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4. Bahwa proses ekstraksi dilakukan dengan cara proses iteratif, yaitu kegiatan yang didalamnya ada proses mengumpulkan kebutuhan (*requeriments*), menganalisa (*analysis*), perancangan (*design*), mengimpelentasi (*implementation*) dan menguji (*test*) (Astuti & Setiawan, 2023).

Publikasi Jurnal yang Relevan dan Signifikan

Dalam systematic literature review ini, 10 jurnal telah diidentifikasi yang membahas dan mengeksplorasi topik penerapan *reward* dan *punishment* kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru. Artikel tersebut menjadi sumber utama untuk dianalisis secara mendalam dan menyeluruh. Dengan menelaah artikel tersebut, peneliti mendapatkan pengetahuan mendalam tentang berbagai aspek dan faktor peningkatan kinerja guru melalui penerapan *reward* dan *punishment*, seperti pemberian bonus, intensif, penghargaan, pembekalan kompetensi, pemberian hukuman seperti pemotongan gaji, penurunan jabatan, pengurangan jam kerja dan lain sebagainya. Publikasi artikel ini menjadi tolak ukur yang penting untuk pengetahuan serta pemahaman yang terbukti kuat mengenai topik yang diteliti.

No	Nama Penerbit	Tahun
1	IDARAH : Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan	2019
2	SUKMA: Jurnal Pendidikan	2020
3	AKRAB JUARA : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial	2021
4	EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan	2022
5	PAHLAWAN : Jurnal Ilmu pendidikan dan Sosial Budaya	2022
6	SICEDU : Science and Education Journal	2022
7	JMMP: Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan	2023
8	MUNADDHOMAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam	2023
9	Indonesian Journal of Islamic Educational Management	2023
10	Journal on Education	2023

Tabel 5. Publikasi Jurnal yang Relevan dan Signifikan

Topik Penelitian

Berdasarkan kumpulan 10 jurnal penelitian yang telah disebutkan pada tabel 5, maka peneliti mereview beberapa artikel penelitian dengan topik tentang implementasi pemberian *reward* dan *punishment* kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru adalah sangat efektif dan signifikan. Penelitian ini menelaah pentingnya pemberian *reward* dan *punishment* kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Berikut adalah rincian analisa dari penelitian ini yaitu: (1) mengidentifikasi masalah, (2) mencari beberapa problem yang dihadapi oleh lembaga pendidikan, (3) menembukan sebab-sebab terjadinya masalah, (4) memilih alternatif solusi jawaban dari berbagai masalah, (5) membuat kesimpulan dengan jawaban dari semua penelitian tentang penerapan *reward* dan *punishment* kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil akhir dari proses review penelitian, menunjukkan bahwa terdapat 10 artikel yang sesuai dan relevan dengan topik "*reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru" sebagai berikut:

No	Nama Peneliti	Topik Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arifin Ritonga (2019)(Ritonga & Prasetyo, 2019)	Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .	Kualitatif Pendekatan fenomenologis	Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> oleh kepala pesantren memiliki pengaruh yang signifikan. kinerja guru meningkat sesuai dari beberapa sudut pandang, (1) dilihat dari perpektif <i>stakeholder</i> maka guru lebih rapih dalam pelayanan administrasi dan pembuatan rencana pembelajaran, (2) dilihat dari perspektif internal, maka kinerja guru meningkat dalam kehadiran guru di sekolah dan dikelas. (3)Jika dilihat dari perspektif inovasi maka guru lebih bersemangat dalam peningkatan kompetensinya.
2	Mukhadasi n (2020)(Mukhadasin & Kuswandi, 2020)	Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Di SDIT Cahaya Sunnah Cileungsi Bogor.	Kualitatif deskriptif	Langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu mengadakan pelatihan guru, dan memberikan reward seperti bonus, intensif, tunjangan dan hadiah kepada guru yang berprestasi dan memberikan punishment kepada guru atau karyawan yang melanggar.
3	Herayati (2021)(Herayati, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menetapkan <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Smpit Islam	Kualitatif Fenomenologis	Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. kebijakan penerapan sistem <i>reward</i> secara hipotesis dapat diterima semua yaitu (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dampaknya adalah seluruh guru ataupun <i>stakeholder</i> merasa lebih termotivasi dan bersemnagat dalam bekerja. (2) Reward berpengaruh positif terhadap kinerja guru dilingkungan sekolah berupa pemberian penghargaan ataupun intensif, sehingga guru merasa dihargai. (3) Punishment berpengaruh secara positif

				terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dilakukan kepada guru yang terbukti bersalah, tentu untuk mengkoreksi diri agar bekerja lebih baik lagi.
4	Abdul Latif Hutagaol (2022)(Hutagaol et al., 2022)	Upaya meningkatkan kinerja guru melalui <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> di madrasah	Kualitatif Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya bentuk peningkatan kinerja guru yang signifikan dalam beberapa siklus yang dilakukan oleh kepala sekolah. kehadiran guru diangka 60%, meningkat menjadi 85%, aspek administrasi guru 60% meningkat menjadi 95%. Aspek keaktifan dalam kegiatan madrasah sebesar 50% meningkat menjadi 85%.
5	Simon Laumakiling (2022)(Lau makiling, 2022)	Upaya Meningkatkan Disiplin Guru SMKN Bukapiting Dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .	Kualitatif deskriptif study kasus	Hasil Penelitian menunjukkan pada bahwa kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 75%. Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja.
6	Kisnani (2022)(Sd & Pomahan, 2022)	Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Reward Dan Punishment Di SDN III Pomahan	Kualitatif Penelitian Tindakan Sekolah (PTS)	Peningkatan kinerja guru melalui <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dilakukan berdasarkan jenisnya, hasil penelitian tersebut ternyata peneliti meninjau bahwa reward berupa Non materil dengan reward berupa Materil memiliki dampak peningkatan yang berbeda. Guru yang diberikan reward materil berupa intensif dan bonus tambahan jauh lebih pesat peningkatan kinerjanya dibanding guru yang diberikan reward hanya berupa apresiasi.

7	Alif Luthvi Azizah (2023)(Azizah & Tiadilona, 2023)	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Systematic Literature Review Jenis Deskriptif Review	Peran kepala sekolah dalam memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> menghasilkan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Reward berupa hadiah baik Materil ataupun Non-materil, dan punishment berupa hukuman yang membuat jera tetapi tidak menurunkan rasa hormat dan kewibawaan seorang guru.
8	Mirzon Daheri (2022)(Daheri et al., 2023)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru	Kuantitatif ekspalanatory research	Secara spesifik bentuk reward dalam penelitian ini adalah (1) kenaikan gaji (2) Bonus tambahan, (3) kesejahteraan (4) pengembangan karir, (5) penghargaan bersifat sosial, (6) kelengkapan fasilitas guru. Adapun bentuk punishment yaitu (1) teguran, (2) surat peringatan, (3) dan sanksi yang bersifat kompetensi pedagogic, personal, sosial, dan professional.
9	Siti Halimah (2023)(Halimah et al., n.d.)	Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD	Kualitatif Studi Deskriptif	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Reward yang diterapkan oleh kepala sekolah tersebut berupa kelanjutan pendidikan beasiswa S2 dan Umroh. Penilaian pemberian reward dari tiga aspek yaitu, penilaian dari aspek jabatan, kinerja, sikap kepribadian dan jabatan tambahan seperti walikelas maupun wakil kepala Sekolah..
10	Yusuf Alfian (2023)(KR et al., 2023)	<i>Improving Teacher Performance By Implementing Reward and Punishment Effective and Measurable Program</i>	Kualitatif Deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dalam meningkatkan kinerja guru secara teori dan konsep sudah sesuai. Hal tersebut meliputi, (1) pemberian penghargaan, (2) bonus dan hadiah finansial (3) kenaikan gaji. (4) hukuman intelektual (5) teguran lisan yang tidak

menyakitkan perasaan guru (6) teguran tertulis kepada guru yang bersangkutan (7) adanya penundaan kenaikan jabatan dan pangkat. Sehingga pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru ini tujuannya adalah untuk mendorong serta motivasi bagi guru untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 6. Topik, Metode dan Hasil Penelitian

Bentuk *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pemberian *reward* dan *punishment* sangatlah penting dilakukan oleh kepala madrasah untuk memberikan dorongan kinerja dan motivasi guru. *Reward* berupa penghargaan secara lisan ataupun pemberian materi dapat membantu kinerja guru menjadi lebih maksimal, dan *punishment* berupa penundaan kenaikan pangkat memberikan solusi bagi guru yang bekerja tidak sesuai dengan tujuan (Arisman et al., 2021). Pemberian *reward* berupa ekstrinsik ataupun intrinsik menjadi pemicu peningkatan pada indikator kinerja guru yang didasari pada kompetensi professional dan kompetensi pedagogik seperti penguasaan materi ajar, memiliki keilmuan dalam bidangnya, kreatif dan mampu mengembangkan kurikulum (Manik & Siahaan, 2021b).

Problematika dan Faktor Penghambat Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penerapan pemberian *reward* dan *punishment* dalam prosesnya tentu menemukan permasalahan serta hambatan yang dapat menghalangi tujuan dari lembaga pendidikan. permasalahan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: (1) ketidaksiapan lembaga dalam persoalan biaya, (2) lingkungan lembaga pendidikan yang cenderung tidak mendukung diterapkannya *reward* dan *punishment*, (3) tingkat kemampuan guru yang berbeda-beda (R et al., 2021). Permasalahan penerapan sistem tersebut terjadi karena adanya faktor internal seperti ketidakpuasan guru terhadap *reward* yang diberikan, dan acuh terhadap bentuk hukuman yang ditetapkan oleh lembaga, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan yang tidak sesuai pada bentuk *reward* dan *punishment* yang diterapkan (Sabri & Kamaruddin, 2023).

Identifikasi Akar Permasalahan

Akar penyebab dalam permasalahan penerapan *reward* dan *punishment* yaitu, pengelolaan jangka waktu dalam pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak efektif. Terlalu sering memberikan *reward* kepada guru, akan menimbulkan rasa ambisius terhadap materi dan menghilangkan tujuan utama sebagai guru (Andayani, 2023). Sedangkan terlalu lama dalam pemberian *reward* dapat mengurangi motivasi kinerja guru. *Punishment* yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidaknyamanan guru dilembaga pendidikan.

Solusi Pada Permasalahan *Reward* dan *Punishment*

Evaluasi yang melibatkan seluruh stakeholder menjadi alternatif dalam mengembangkan sistem *reward* dan *punishment* (Ruslina, 2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dalam memberikan kebijakan menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja guru (Solehudin et al., 2024). Dukungan dari lingkungan lembaga seperti tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat membantu terselenggaranya sebuah sistem *reward* dan *punishment* dengan baik (Nurghani & Ilhami, 2023). Gaya kepemimpinan situasional menjadi alternatif solusi untuk mewujudkan peningkatan kinerja guru dengan menetapkan tujuan yang jelas, memberi penghargaan dan menjalin komunikasi yang baik (Muhammad Daud, 2024). Gaya kepemimpinan transaksional menjadi solusi yang tepat dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment*, gaya tersebut memiliki pendekatan menggunakan intensif dan penghargaan untuk memotivasi kinerja karyawan (Lismayana et al., 2024).

Hasil review terhadap beberapa jurnal ilmiah diatas, penulis memberikan pengembangan kerangka konsep serta mencoba menganalisa kualitas metode yang digunakan pada sejumlah temuan artikel diatas. Penulis membuat hasil review dan rangkuman ringkas terkait pengembangan pengaruh *reward* dan *punishment* kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil review dari berbagai jurnal ilmiah, bahwa Penelitian yang bertopik pada pemberian *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah telah banyak dilakukan dari beberapa kurun waktu lima tahun terakhir. Akan tetapi penulis menemukan belum banyaknya penelitian dengan topik penerepan *reward* dan *punishment* ini di lembaga pendidikan madrasah atau pesantren, baik jenjang Madrasah tsanawiyah ataupun Madrasah Aliyah. Kemudian penulis menemukan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* ini tidak terarah kepada gaya atau model kepemimpinan tertentu, masih berupa kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah pada umumnya saja

DAFTAR PUSTAKA

Al-Asyqar, M. S. (n.d.). *Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadir* (juz 2).

Anak Agung Ayu Dwijyanthi. (2022). Systematic Literature Review: Pengembangan Pembelajaran Berbasis ICT (Information Communication Technology) Sebagai Upaya Realisasi Kemerdekaan Belajar Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Mipa*, 12(2), 270–281. <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i2.606>

Andayani, V. A. (2023). *Penerapan Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Tematik Kelas IV di MI Thoriqul Huda Kota Batu*.

Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>

Arisman, A., Sihotang, H., & Sinaga, D. (2021). Analisis Pemberian Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Tambahan sebagai Wali Kelas di SMK Kristen Tagari Rantepao. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1 SE-Articles of Research), 1248–1256.

Astuti, S. P., & Setiawan, E. (2023). *Pengantar dan Analisis Desain Eksperimen Menggunakan MINITAB* (L. Mayasari (ed.); ed. 1). Penerbit Andi.

Azizah, luthvi A., & Tiadilona, W. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JMMP : Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>

Daheri, M., Pattiasina, P. J., Saputra, N., Nurdiansyah, N. M., & Uzlifah, L. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 388–397. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.304>

Deni Pandu Putra Kusuma, & Ahmad Nasrulloh. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>

Dr. Marjes. Tumurang, S. P. S. K. M. M. K. (2024). *Metodologi Penelitian*. Media Pustaka Indo.

Dr. Rusmilawati Windari, S. H. M. H., Tolib Effendi, S. H. M. H., & Pustaka, S. M. (2022). *Kebijakan Formulasi Larangan Hukuman Fisik (Corporal Punishment) Pada Anak Dalam Lingkup Pengasuhan Dan Pendidikan*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.

Elitasari, H. T. (2022). Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 9508–9516. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4120>

Enas, E. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Management Review*, 2(3), 252. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1803>

Faozan, A. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru*. Penerbit A-Empat.

Fauziyah, F., & Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap

- Kinerja Pegawai. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi, Dan Kewirausahaan*, 12(3), 106–113. <https://doi.org/10.36418/covalue.v12i3.1236>
- Forbeshu, C., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Emas. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 231–240. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22671>
- Geeraets, V. (2019). Two mistakes about the concept of punishment. *Criminal Justice Ethics*, 37(1), 21–35.
- Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Guepedia.
- Halimah, S., Roniansyah, P., Muttaqin, M. Z., & Asy'ari, H. (n.d.). Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6(2), 50–55.
- Hartanto, S., & Purwanto, S. (2020). *Supervisi dan penilaian kinerja guru*.
- Herayati, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menetapkan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah SMPIT Islam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(4), 233–241.
- Humaid, S. bin A. bin. (n.d.). *Tafsir Al-Mukhtashor*. Markaz Tafsir Lid Diraasatil Qur'aniyyah.
- Hutagaol, A. L., Wardah, S. R. R., & Neliwati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1281–1288. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2159>
- Ihya, S., & Fauzi, A. (2024). Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Berbasis Al-Qur'an Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 29–54.
- Kanz, H. H. N., & Mubarak, M. G. A. (2024). Implikasi Reward dan Punishment (Al-Tsawab Wa Al-Iqab) dalam Pendidikan Islam. *Al-Authar (Jurnal Pendidikan Dan Hukum Islam)*, 3(1), 21–38.
- KR, M. Y. A. R. A., Hartanto, H., Fatoni, M. A., Hermiyetti, H., & Kartika, R. A. S. (2023). Improving Teacher Performance By Implementing Reward and Punishment Effective and Measurable Program. *Journal on Education*, 6(1), 1058–1063. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3040>
- Laumakiling, S. dg. (2022). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru SMKN Bukapiting Dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui Penerapan Reward And Punishment Tahun Pelajaran 2022/2023. *Pahlawan Jurnal Pendidikan-Sosial-Budaya*, 18(2 SE-Artikel), 29–37. <https://doi.org/10.57216/pah.v18i2.484>
- Leavy, P. (2022). *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. Guilford Publications.
- Lismayana, Syamsul, H., & Nurhikmah. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Di Sekolah. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(5 SE-Articles), 252–257. <https://doi.org/10.62504/jimr468>

- Manik, J., & Siahaan, M. (2021a). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021b). The Effect Of Principal Managerial Skills And Rewards On Teacher Performance: The Role Of Teacher Motivation As A Mediation Variable. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2 SE-Articles), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Maulida, S. A., Sihotang, A. A., & Kahairani, L. (2023). Hakikat Reward Dalam Perspektif Nilai-Nilai Pendidikan Islam. *TARBAWI: Journal on Islamic Education*, 1(2), 114–128.
- Muhammad Daud. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Smp Negeri 9 Padang Sumatera Barat. *UNISAN JURNAL*, 3(6 SE-Articles), 199–208.
- Mukhadasin, M., & Kuswandi, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Kasus di SDIT Cahaya Sunnah Cileungsi Bogor. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 73–88. <https://doi.org/10.32533/04105.2020>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nurghani, M. A., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor Pendorong Peningkatan Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Lasem. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(1 SE-Research Articles), 126–133. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i1.773>
- R, R., Alang, S., & Rahman, U. (2021). Pelaksanaan Pemberian Reward Dan Punishment Dalam Pembelajaran. *Inspiratif Pendidikan*, 10(2 SE-), 104–123. <https://doi.org/10.24252/ip.v10i2.26464>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Efendy (ed.); Pertama). Cipta Media Nusantara.
- Ratu, N. A. F., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Ohana Official. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(8).
- Ritonga, M. A., & Prasetyo, M. A. M. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 3(1 SE-Articles), 37–51. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v3i1.495>
- Ritonga, M. A., & Prasetyo, M. A. M. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah : Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v3i1.611>
- Ruslina, R. (2023). Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn 1 Selat Dalam Tahun Pelajaran 2020/2021. *Anterior Jurnal*, 22(3), 71–79.
- Saad, A. (2017). Hubungan Antara Pemberian Reward Dengan Kinerja Guru Di SD Hikmatul Fadhillah Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 91–98.

- Sabri, S., & Kamaruddin, K. (2023). Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi, Punishment dan Budaya Kerja di SDIT Assalam Islamic School Juenieb Kabupaten Bireuen. *Peusangan (Almuslim Journal of Education Management)*, 1(2), 61–69.
- Safitri, B., & Asmanita. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 141–149. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2412>
- Sarah, D. M., Vika, A. I. V., Hasibuan, N., Sipahutar, M. S., & Simamora, F. E. M. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(01), 210–219.
- Sd, K., & Pomahan, N. (2022). *SICEDU: Science and Education Journal Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Reward Dan Punishment Di SDN III Pomahan*. 1(2), 2022.
- Sihombing, S. R. (2024). *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Tahfidzh Melalui Punishment di SD IT Deli Serdang*. 2(1), 1–6.
- Simanjorang, G., Berliani, T., & Nugroho, Pi. J. (2020). Pembinaan Etos Kerja Guru Di Smas Golden Christian School Palangka Raya. *Equity In Education Journal*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.37304/eej.v2i1.1683>
- Sinaga, E. D. (2021). Efektivitas Pemberian Reward Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(2), 285–292. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i2.4367>
- Siregar, B., & Siregar, S. (2022). Manajemen Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan Islam Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Studi Literatur Hadist Shahih. *Kreatifitas Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 11(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.46781/kreatifitas.v11i1.521>
- Solehudin, S., Qosim, N., & Fillah, M. M. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Al Barokah Mojolegi Gading Probolinggo. *Edumanajerial: Journal of Educational Management*, 2(2), 100–107.
- Sopwandin, I., & Pribadi, L. A. (2023). Sistem Kesejahteraan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Negeri 31 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i1.61443>
- Srisiska, Ahyani, N., & Missriani. (2021). Effect of discipline and job motivation on the teachers performance of the State Junior High Sschool of Kecamatan Prabumulih Utara. *Multiplier Effect*, 5(1), 1456–1465.
- Sugianingrat, I. A. P., Sarmawa, & Wardana. (2024). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Susanto, H. (2020). *Profesi Keguruan*. Penerbit Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP ULM.
- Syahron Al Rosyid, dkk. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.

Wijaya, C., Ramadhani, M. L., & Jatmiko, E. (2020). Persepsi Guru Tentang Reward and Punishment Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran Di Man Ii Model Medan. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 121-137.

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25-28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>