

## **MODEL KONSEPTUAL SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AR-RAHMAH BOGOR: STUDI RANCANG BANGUN MODEL BERBASIS DATA LAPANGAN**

Didin Wahyudin<sup>1</sup>, Imam Kurniawan<sup>2</sup>, Mega Milenia Vebrianti<sup>3</sup>, Rusi Rusmiati Aliyyah<sup>4</sup>, Palah<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk merancang model konseptual sistem *reward* dan *punishment* berbasis data lapangan guna menjadi acuan meningkatkan kinerja guru di MTs Ar-Rahmah Bogor. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif eksploratif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *reward* dan *punishment* di MTs Ar-Rahmah masih bersifat informal, incidental, dan belum memiliki indikator kinerja maupun prosedur tertulis yang sistematis. *Reward* diberikan dalam bentuk simbolik tanpa dasar evaluasi yang jelas, sementara *punishment* hanya berupa teguran lisan tanpa SOP atau program pembinaan. Berdasarkan analisis SWOT, peneliti merumuskan model konseptual yang terdiri atas lima komponen utama: indikator kinerja guru, evaluasi berkala, bentuk *reward*, tahapan *punishment*, serta dokumentasi dan SOP. Model ini diharapkan dapat menjadi acuan pengembangan sistem manajemen kinerja guru yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Rekomendasi dari penelitian ini mencakup uji coba model dalam skala terbatas, pelibatan guru dalam penyusunan indikator dan evaluasi, serta monitoring adaptif secara berkala.

**Kata kunci:** *Reward*, *Punishment* , Kinerja Guru, Model Konseptual

### **Abstract**

This study aims to design a conceptual model of a *reward* and *punishment* system based on field data as a reference to improve teacher performance at MTs Ar-Rahmah Bogor. The research employed a qualitative exploratory approach, using observation, in-depth interviews, and documentation as data collection techniques. The findings reveal that the implementation of *reward* and *punishment* at MTs Ar-Rahmah is still informal, incidental, and lacks structured performance indicators or written procedures. *Rewards* are given symbolically without clear evaluation criteria, while *punishment* s are limited to verbal warnings without standard operating procedures or structured coaching programs. Based on a SWOT analysis, the researchers formulated a conceptual model consisting of five key components: teacher performance indicators, regular evaluations, forms of *reward*, stages of *punishment* , and documentation and SOPs. This model is expected to serve as a reference for developing a more structured and sustainable teacher performance management system. The study recommends a

limited-scale pilot implementation, involving teachers in the formulation of indicators and evaluations, and conducting regular adaptive monitoring.

**Keywords:** Reward, Punishment , Teacher Performance, Conceptual Model

Published Online : 23 Agustus 2025

**How To Cite :** Wahyudin, D. ., Kurniawan, I., Rusmiati Aliyyah, R., Milenia Vebrianti, M., & Palah. (2025). *Model Konseptual Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Ar-Rahmah Bogor: Studi Rancang Bangun Model Berbasis Data Lapangan* . At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 113-122. <https://doi.org/10.51700/attadbir.v5i2.1098>

---

Didin Wahyudin, Imam Kurniawan, Mega Milenia Vebrianti, Rusi Rusmiati Aliyyah, Palah

Email Respondensi : [imam.kurniawan@unida.ac.id](mailto:imam.kurniawan@unida.ac.id)

<sup>12345</sup> Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

## Pendahuluan

Pengelolaan kinerja guru merupakan elemen kunci dalam manajemen pendidikan, terutama dalam konteks lembaga pendidikan swasta yang memiliki tantangan tersendiri dalam mempertahankan kualitas layanan. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah sistem *reward and punishment* . Strategi ini tidak hanya sekadar memberi penghargaan atau sanksi, melainkan lebih luas sebagai sarana untuk mempertahankan etos kerja, mendorong profesionalitas, dan menciptakan budaya organisasi yang sehat (Robbins & Judge, 2017; Ihya Firdaus & Bachtiar, 2024). Selain itu *reward and punishment* menjadi instrumen penting dalam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban tenaga pendidik (Herzegovina, Masâ, & Musa, 2024).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa implementasi *reward* dan *punishment* yang tepat dapat berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Ritonga & Prasetyo (2019) mengungkap bahwa strategi ini mampu meningkatkan loyalitas guru terhadap pimpinan, kedisiplinan waktu saat mengajar maupun rapat, serta partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler meski tanpa imbalan tambahan. Sementara itu, Ihya, Firdaus, dan Bachtiar (2024) menegaskan bahwa variasi model dan strategi *reward and punishment* yang terstruktur dan rutin merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja guru di madrasah. Sabri dan Kamaruddin (2023) bahkan menekankan bahwa kompensasi, hukuman, dan budaya kerja secara simultan berkontribusi sebesar 28,3% dalam peningkatan kinerja guru.

Namun demikian, implementasi strategi *reward and punishment* di banyak lembaga pendidikan Islam swasta, khususnya madrasah, masih bersifat kasuistik dan informal. Salah satu contohnya adalah MTs Ar-Rahmah Bogor, sebuah madrasah swasta berbasis Islam yang telah menjalankan praktik *reward* dan *punishment* dalam bentuk sederhana. *Reward* diberikan dalam momentum-momentum tertentu seperti Hari Guru, Idulfitri, atau saat kenaikan kelas,

sedangkan *punishment* hanya berupa teguran informal. Tidak ditemukan dokumen resmi, indikator kinerja, ataupun kebijakan formal yang mengatur sistem ini secara menyeluruh.

Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan (gap) antara teori dan praktik. Di satu sisi, literatur akademik menunjukkan pentingnya sistem *reward* dan *punishment* yang terstruktur dan berkelanjutan dalam mendongkrak kinerja guru. Di sisi lain, praktik di lapangan—khususnya pada madrasah swasta seperti MTs Ar-Rahmah—masih minim struktur dan kebijakan formal. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk menyusun model konseptual berbasis data empiris yang dapat diusulkan sebagai kebijakan institusional.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali praktik *reward* dan *punishment* yang selama ini diterapkan di MTs Ar-Rahmah Bogor, serta menyusun usulan model konseptual yang lebih terstruktur dan aplikatif untuk mendukung peningkatan kinerja guru di madrasah. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya menjadi solusi lokal, tetapi juga memberi kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen kinerja guru di madrasah swasta lainnya.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif, menurut Creswell (2014) pendekatan penelitian kualitatif eksploratif digunakan untuk menggali dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu permasalahan sosial atau kemanusiaan. Sehingga penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap praktik manajerial di MTs Ar-Rahmah Bogor. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam terhadap guru dengan pengalaman mengajar bervariatif. Data dianalisis melalui proses coding tematik untuk mengidentifikasi tema-tema kunci seputar praktik *reward* dan *punishment* dan dibantu menggunakan software NVivo 12 (Kurniawan, et. al, 2024; Rasmitadila, et al., 2020). Hasil temuan kemudian dirangkum dalam analisis SWOT untuk memahami kondisi internal dan eksternal lembaga, yang menjadi dasar penyusunan model konseptual sistem manajemen kinerja guru berbasis *reward* dan *punishment*.

## Hasil dan Diskusi

### Kondisi Reward dan Punishment di MTs Ar-Rahmah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di MTs Ar-Rahmah menunjukkan tiga temuan utama terkait dengan kondisi *reward* dan *punishment*. Hasil penelitian menunjukkan dua temuan utama yaitu implementasi *reward*, implementasi *punishment*. Hasil temuan pertama implementasi *reward* di MTs Ar-Rahmah diantranya bersifat insidental (momentum Hari Guru, Idulfitri), bentuknya berupa bingkisan atau barang (kipas, dispenser). Tidak ada indikator resmi. Hal ini dapat dilihat dalam visualisasi hasil penelitian menggunakan NVIVO berikut:

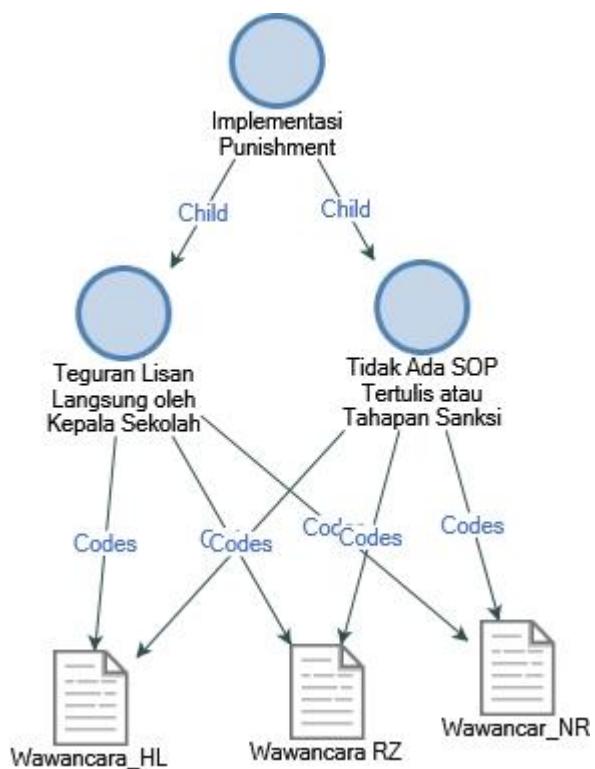
*Reward* yang diberikan cenderung bersifat insidental, muncul pada momen-momen tertentu seperti Hari Guru, samenan, Idulfitri, dan kegiatan seremonial lainnya. Tidak terdapat indikator atau parameter yang jelas untuk menentukan siapa yang layak menerima penghargaan, sehingga sistem penghargaan ini belum optimal dalam membentuk budaya kerja yang kompetitif dan apresiatif di lingkungan sekolah.

Fenomena ini mencerminkan belum adanya manajemen penghargaan yang dirancang sebagai bagian dari strategi peningkatan motivasi guru. Padahal, menurut Robbins dan Judge (2017), penghargaan yang direncanakan dengan baik dapat berfungsi sebagai penguat perilaku positif dan menjadi insentif psikologis maupun material yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.

Senada dengan itu, hasil penelitian sebelumnya oleh Djuddah & Rosadi (2020) menyatakan bahwa sistem *reward* yang tidak terprogram secara sistematis cenderung tidak memiliki dampak jangka panjang terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. *Reward* yang hanya bersifat simbolik atau seremonial lebih rentan dipersepsi sebagai formalitas dibandingkan sebagai bentuk apresiasi nyata. Sedangkan hasil penelitian yang disebutkan oleh Soebiartika dan Rindaningsih (2023) bahwa penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan Marjuni (2020) bahwa pemberian *reward* ini bertujuan untuk menarik orang yang memiliki kompetensi atau kualifikasi untuk bergabung dengan lembaga, mempertahankan guru agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi guru untuk memiliki kinerja yang tinggi.

Selain itu, sebagaimana yang diungkapkan oleh Zulkifli dalam (Sholeh, 2023) bahwa *reward* berfungsi sebagai insentif bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Guru yang mengetahui bahwa kinerja unggul akan diikuti dengan *reward* yang lebih baik akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik lagi. *Reward* dengan bentuk finansial, promosi, atau kesempatan pengembangan karir dapat menjadi daya tarik yang kuat bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Di balik itu, *reward* juga dapat membuat kinerja guru menjadi lebih terukur. *Reward* yang diberikan berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur dapat membantu menilai kinerja guru dengan lebih objektif (Hidayah, Ahyar, & Saparudin, 2024). *Reward* yang didasarkan pada pencapaian target tertentu atau hasil evaluasi kinerja membantu guru mengetahui area di mana mereka berhasil dan di mana kebutuhan untuk perbaikan. Dengan demikian, *reward* memainkan peran penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam kinerja guru (Sholeh, 2023).

Adapun hasil temuan kedua pada implementasi *punishment* di MTs Ar-Rahmah diantatanya yaitu hanya berupa teguran lisan langsung dari kepala sekolah, tidak ditemukan SOP tertulis atau tahapan sanksi. Dapat dilihat dalam visualisasi NVIVO di bawah ini

Gambar 1 Hasil Penelitian Implementasi *Punishment*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk hukuman yang berlaku di MTs Ar-Rahmah adalah berupa teguran lisan dari kepala sekolah, baik secara langsung maupun bertahap—dimulai dari teguran, pemanggilan, hingga kemungkinan pemutusan hubungan kerja. Namun, seperti *reward*, *punishment* juga belum memiliki prosedur atau mekanisme tertulis yang sistematis.

Meskipun sanksi dapat menekan perilaku yang tidak sejalan dengan tujuan sekolah jika digunakan secara efektif, tapi sebaiknya sanksi digunakan hanya setelah dilakukan pertimbangan cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi. Beberapa *Condition of Punishment* menurut Gibson yang perlu diperhatikan adalah penentuan waktu, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan, dan yang terpenting adalah tidak dilakukan berdasarkan alasan pribadi (Manik R, 2019). Tujuan *punishment* yaitu agar guru menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua guru sesuai dengan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan Smith di SPBU menunjukkan bahwa *punishment* yang diberikan pimpinan terhadap anggota organisasi, berdampak pada kualitas kinerja (Daheri et al., 2022).

Sedangkan dalam konteks manajemen pendidikan, *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, Firdaus & Bachtiar, 2024). Pada penelitian lainnya menyatakan bahwa akar penyebab dalam permasalahan penerapan *reward* dan *punishment* yaitu, pengelolaan jangka waktu dalam pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak efektif (Andayani 2023; dan Andershon, Palengka & Tandirerung, 2024). Sehingga terlalu sering memberikan *reward* kepada guru, akan menimbulkan rasa ambisius terhadap materi dan menghilangkan tujuan utama sebagai guru. Namun, terlalu lama atau bahkan hampir tidak pernah ada pemberian *reward* dapat mengurangi motivasi kinerja guru. Selain itu, *punishment*

yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidaknyamanan guru di lembaga pendidikan.

Menurut teori Skinner tentang penguatan (*reinforcement theory*), baik *reward* maupun *punishment* harus diberikan secara konsisten dan terencana untuk menghasilkan perubahan perilaku yang diharapkan (Skinner, 1953). Jika tidak, maka efeknya akan minim atau bahkan kontraproduktif.

Lebih lanjut, penelitian oleh Syafi'i (2021) menyatakan bahwa dalam konteks sekolah, *punishment* yang efektif harus bersifat edukatif dan disertai pembinaan, bukan hanya bersifat hukuman. Sayangnya, dalam konteks MTs Ar-Rahmah, *punishment* tampaknya lebih bersifat reaktif dan belum dibarengi dengan program pembinaan yang komprehensif. Dikatakan bahwa mutu proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manager sekolah, pengambilan keputusan partisipatif, serta pemberian *reward* dan *punishment* terhadap faktor kinerja guru. Lemahnya manajemen atas faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pencapaian tingkat mutu pendidikan pada lembaga sekolah menjadi kurang optimal (Djuna, 2021).

### Analisis SWOT berdasarkan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyoroti dengan pendekatan analisis SWOT sebagai bahan pertimbangan untuk membuat rancangan model konseptual sistem *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Ar-Rahmah Bogor. Adapun hasil analisis baik dari aspek Strengths (kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang) dan Threats (Ancaman) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Analisis SWOT**

Komponen	Temuan
Strengths	Hubungan kekeluargaan, guru memiliki kesadaran hak dan kewajiban
Weaknesses	Tidak ada SOP, <i>reward</i> tidak berbasis indikator, <i>punishment</i> tidak sistematis
Opportunities	Dukungan eksternal (Kemenag, MGMP), potensi penggunaan sistem digital sederhana
Threats	Ketergantungan pada kepala sekolah, perbedaan persepsi antar generasi guru terhadap sanksi dan apresiasi

Sumber: Data diolah (2025)

### Usulan Model Konseptual Sistem *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ar-Rahmah Bogor

Pada uraian di atas telah menunjukkan hasil penelitian dan juga analisis SWOT. Berdasarkan hal tersebut berikut usulan model konseptual sistem *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Ar-Rahmah Bogor. Model ini terdiri dari lima komponen yaitu indikator kinerja guru, sistem evaluasi berkala, bentuk *reward*, tahapan, dan terakhir dokumentasi dan SOP.

Komponen pertama indikator kinerja guru terdiri dari lima indikator yaitu Kehadiran, Kinerja administrasi (RPP/modul), Kontribusi kegiatan sekolah, Inovasi pembelajaran, Pengembangan diri (pelatihan). Indikator ini dirancang

untuk mengukur kontribusi dan profesionalisme guru secara menyeluruh, baik dalam kegiatan rutin maupun pengembangan diri. Adapun lima indikator yang digunakan meliputi 1) Kehadiran, sebagai tolok ukur kedisiplinan guru dalam mengajar dan rapat; 2) Kinerja administrasi, mencakup kelengkapan dan kualitas RPP atau modul sebagai bentuk tanggung jawab perencanaan pembelajaran; 3) Kontribusi kegiatan sekolah, berupa partisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler atau sosial sebagai wujud loyalitas; 4) Inovasi pembelajaran, kemampuan menghadirkan pendekatan baru yang meningkatkan efektivitas belajar; dan 5) Pengembangan diri, ditunjukkan melalui keikutsertaan dalam pelatihan atau seminar guna meningkatkan kompetensi.

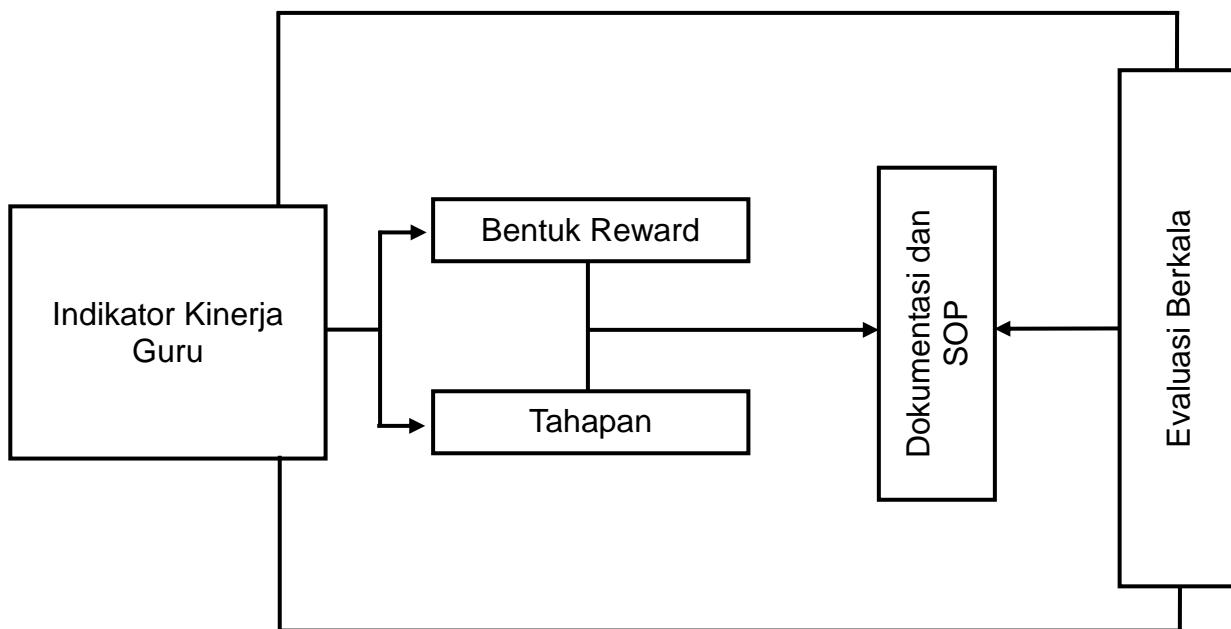
Komponen kedua Sistem Evaluasi Berkala. Evaluasi kinerja guru dilaksanakan secara berkala setiap semester sebagai bagian dari mekanisme pengawasan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Proses ini bertujuan untuk menilai sejauh mana guru memenuhi indikator kinerja yang telah ditetapkan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perbaikan ke depan. Penilaian dilakukan oleh kepala madrasah dan rekan sejawat guna memastikan adanya sudut pandang yang beragam dan berimbang. Agar penilaian bersifat objektif dan terukur, digunakan format rubrik sederhana yang mencakup aspek kehadiran, administrasi, kontribusi, inovasi, dan pengembangan diri. Evaluasi ini juga menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pemberian *reward* maupun penanganan masalah kinerja.

Komponen ketiga Bentuk *Reward*, pemberian *reward* bertujuan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap institusi. Bentuk *reward* terdiri atas dua jenis, yaitu finansial, seperti bonus prestasi dan insentif bulanan atau semesteran yang diberikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja; serta non-finansial, seperti sertifikat penghargaan, penyebutan atau pengumuman prestasi di forum resmi sekolah, dan promosi jabatan atau penugasan strategis sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi guru. Kombinasi kedua bentuk ini diharapkan mampu mendorong budaya kerja yang positif dan kompetitif di lingkungan madrasah.

Komponen keempat Sistem *punishment*, ini diterapkan secara bertahap untuk mendorong perbaikan tanpa langsung memberikan hukuman berat. Dimulai dari teguran lisan sebagai peringatan awal, dilanjutkan dengan surat peringatan (SP1 dan SP2) bila pelanggaran berulang. Jika tidak ada perubahan, dilakukan pembinaan formal melalui pendampingan atau pelatihan. Sebagai langkah terakhir, sanksi administratif berupa pemutusan kontrak dapat diterapkan bila guru tetap tidak menunjukkan perbaikan signifikan. Pendekatan bertahap ini dimaksudkan agar proses penegakan disiplin tetap humanis dan edukatif.

Komponen kelima dokumentasi dan SOP, Agar sistem *reward* dan *punishment* berjalan konsisten, dibutuhkan manual prosedur tertulis yang memuat langkah-langkah pelaksanaan, indikator, serta mekanisme evaluasi dan sanksi. Dokumen ini disosialisasikan secara berkala setiap tahun dan diperkenalkan secara khusus kepada guru baru saat proses rekrutmen, guna memastikan seluruh pihak memahami hak, kewajiban, dan sistem penilaian yang berlaku.

Adapun usulan model konseptual sistem *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Ar-Rahmah Bogor dapat dilihat dalam visualisasi model di bawah ini:



Gambar 3 Hasil Penelitian Model Konseptual Sistem *Reward* dan *Punishment*

### Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya membuat rancangan model konseptual Sistem Reward dan Punishment. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan uji coba dan pembahasan melalui FGD dengan para pakar sehingga model ini dapat diimplementasikan sebagai sebuah model pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan penelitian lebih jauhnya dapat menguji efektivitas dan pengembangan model ini.

### Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem *reward* dan *punishment* di MTs Ar-Rahmah masih bersifat informal dan belum terstandarisasi. Oleh karena itu, rancang bangun model berbasis indikator kinerja dan SOP diperlukan agar sistem ini tidak hanya menjadi simbolik, tetapi benar-benar berdampak pada motivasi dan kualitas kerja guru. Penelitian ini merekomendasikan uji coba model pada skala kecil (*pilot project*), libatkan guru dalam perumusan indikator dan evaluasi, lakukan monitoring berkala dan penyesuaian model secara adaptif.

### Referensi

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.

Andershon, F. D., Palengka, M., & Tandirerung, J. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit

Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 274-282. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1889>

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Daheri, M., Pattiasina, P. J., Saputra, N., Nurdiansyah, N. M., & Uzlifah, L. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 388-397. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.304>

Djuddah, M., & Rosadi, K. I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Berpikir Kesisteman Dalam Pendidikan Islam (Studi Pada Tenaga Kependidikan Di MAN 3 Batanghari). 2 (2). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 263-271. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.386>

Djunu, Y. (2021). Pengaruh Pengambilan Keputusan Partisipatif, Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru Di Smk Se Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Journal of Islamic Education Policy*, 6(1). <https://doi.org/10.30984/jiep.v6i1.1570>

Herzegovina, R. N. L., Masâ, M., & Musa, A. M. (2024). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Dosen Dalam Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di Akademi Komunitas Teknologi Syarifuddin Lumajang). *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 9(2), 306-319. <https://doi.org/10.28926/briliant.v9i2.1463>

Hidayah, N., Ahyar, A., & Saparudin, S. (2024). Implementasi Reward System Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 397-420. <https://doi.org/10.37411/jjem.v5i2.3142>

Ihya, S., Firdaos, R., & Bachtiar, M. (2024). Systematic literature review: Penerapan sistem pemberian reward dan punishment kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 145-164. <https://doi.org/10.30868/im.v7i001.7613>

Kurniawan, I., Maryani, N., Suherman, I., & Nurhaidah, S. N. (2024). Implementation Of Islamic Education Policy In Muslim Minority Countries (Case Study of Islamic Education in Thailand). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(02). <https://doi.org/10.30868/ei.v13i02.6351>

Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0-1), 70-85. <https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>

- Marjuni, A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>
- Rasmitadila, R., Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. S. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the COVID-19 pandemic period. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90-109. <http://dx.doi.org/10.29333/ejecs/388>
- Ritonga, M. A. ., & Prasetyo, M. A. M. . (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem *Reward* dan *Punishment* . *IDARAH : Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.47766/idarah.v3i1.495>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- 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. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i2.2386>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan *reward* dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212-234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Macmillan.
- Soebiartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171-185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Syafi'i, M. (2021). Penerapan Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik di SMP Samarinda. *Borneo Journal of Islamic Education*, 1(1), 105-115. <https://doi.org/10.21093/bjje.v1i1.3312>