



Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Satu Tondano

Meike Mamentu

Universitas Negeri Manado, Indonesia

Email: meikemamentu@gmail.com

Abstrak

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Reward dan Punishment, Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan di sekolah, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kepemimpinan kepala sekolah serta sistem pemberian reward dan punishment. Kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak yang memotivasi guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, sedangkan reward dan punishment menjadi instrumen penting untuk mendorong perilaku positif dan meningkatkan kedisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pemberian reward, dan punishment terhadap kinerja guru di SMA Negeri Satu Tondano. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 67 Guru SMA Negeri Satu Tondano. Kuesioner sebagai instrument penelitian, mengukur persepsi guru terhadap pemberian motivasi kepala sekolah dan reward/punishment untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hipotesis dengan alat analisis data menggunakan korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi bagi para guru dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah memberi reward maupun punishment bagi para guru dapat mendorong para guru memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi kepala sekolah dengan tepat dan adil cenderung meningkatkan kinerja kerja guru yang positif. Penerapan punishment yang konsistensi secara proporsional kepada guru dapat membantu mengurangi perilaku negatif dan meningkatkan kepatuhan terhadap pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran dan mendorong kinerja guru secara optimal.

Abstract

Keywords

Principal Leadership, Reward and Punishment, Teacher Performance

Teacher performance is one of the determining factors for the quality of education in schools, which is influenced by various aspects, including the leadership of the principal and the reward and punishment system. The principal acts as a driving force that motivates teachers in carrying out educational and teaching tasks, while rewards and punishments are important instruments to encourage positive behavior and improve discipline. This study aims to find out the extent of the influence of the principal's leadership, rewards, and punishments on teacher performance at SMA Negeri Satu Tondano. The research approach used in this study is to use quantitative methods. The data was collected through a questionnaire distributed to 67 teachers of SMA Negeri Satu Tondano. Questionnaires as research instruments, measure teachers' perceptions of the principal's motivation and rewards/punishments to improve their performance. This study was conducted using descriptive and inferential statistical methods to test hypotheses with data analysis tools using multiple correlation. The results of this study show that both the leadership of the principal in providing motivation for teachers in the implementation of educational and teaching tasks can improve teacher performance. The principal provides rewards and punishments for teachers to encourage teachers to have high performance. Providing motivation for school principals appropriately and fairly tends to increase positive teacher work performance.

The application of proportionate punishment to teachers can help reduce negative behavior and increase compliance with the implementation of educational and teaching tasks and encourage optimal teacher performance.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah dalam mengelola sekolah sangat berperan penting untuk memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran disekolah. Guru adalah tenaga kerja yang memiliki profesionalisme untuk menjalankan tugas pendidikan dan pembelajaran disekolah (Muhammad Ali Nurdin, 2023; Nur Fadilah Lestari, 2023; Nursalinda D. Amir, 2025; Santi Tamasalang, 2022; Sinta Nuriyah, 2022).

Pendidikan dan pembelajaran yang dijalankan disekolah akan menghasilkan peserta didik yang bermutu yang dapat diserap dalam dunia pekerjaan dilapangan. Dan untuk jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas akan menciptakan luaran anak didik yang bermutu fan dapat ditingkatkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi sebagai pendidikan berkelanjutan agar output peserta didik nantinya siap menjadi tenaga kerja terdidik yang siap kerja sebagai tenaga pendidik atau guru yang profesional (Lisa Ferlia, 2022; Luthfi Umamul Husna, 2024; Martinus Febryanto Andy Pratama, 2022; Meithiana Indrasari, 2018; Metik Asmike, 2022).

Untuk menciptakan sumberdaya pendidikan anak yang bermutu makan guru sebagai pelaksana pendidikan harus melaksanakan tugas denan baik. Para guru dapat melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran tentunya perlu motivasi yang kuat dari pihak sekolah terutama kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengelola sekolah dan sebagai unit kerrja pendidikan di sekolah (H. Maskur, 2024; I Gede Suwindia, 2021; Kandori, 2022; Khaeruman, 2021; Lestari, 2023).

Guru yang profesional akan berperan penting dalam menentukan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) peserta didik yang merupakan elemen kunci dalam pengetahuan dan membentuk perilaku peserta didik untuk menjafdi trampil dalam dunia kerja di-masyarakat (Hermanto Arfan Fahmi, 2020; Hulhayati, 2017; Rihatin, 2017; Yuliarti, 2013). Tingkat mutu pendidikan disekolah dapat dilihat dari kemajuan mutu sistem pendidikannya. Dan penyelenggaraan kurikulum yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja di masyarakat (Djoko Soelistya, 2021; Dolonseda, 2022; Dychthia Bernada Olivia, 2021; Eman Suhendra, 2023; Emilia Mheidy Modjedje, 2022).

Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan peserta didik yang unggul, baik secara mental, spiritual, intelektual, maupun keterampilan yang baik. Namun, apabila hasil dari proses pendidikan dan pembelajaran tidak berhasil, maka akan menjadi hambatan dalam menciptakan sumberdaya manusia yang kurang bermutu dan berkualitas..

Kompetensi guru sangat menentukan untuk mentrasformasikan pengetahuan yang memadai, dapat membentuk perilakuku yang berahlak mulia dan memiliki sikap dan ketrampilan yang berkualitas untuk mengendalikan hidupnya baik masa kini dan masa yang akan datang. Penddidfikan yang berkualitas dapat meningkatkan peserta didik dan menciptakan manusia yang siap pakai dalam dunia pekerjaan juga untuk meningkatkan pendidikan berkelamjutan (Giantera, 2013; Irshad, 2013; Kebudayaan, 1975; Tahun, 2010; Warman, 2013).

Kinerja guru semakin penting saat ini terutama pada jenjang pendidikan di SMA untuk dapat menghasilkan lulusan terbaik. Hal ini guru harus berperan aktif untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Standdar Pendidikan Nasioal bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan dalam rangka mencerdaska kehidupan bangsa dan membentuk watak,serta peradapann bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan

lingkup delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan pengajaran di sekolah. Kedelapan standar adalah: Standar Isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Kedelapan standar ini sangat berperan penting bagi kepala sekolah dan para guru sebagai penyelenggara dan pelaksana pendidikan dan pengajaran di sekolah. Dengan demikian kinerja guru harus diperhatikan memacu dan meningkatkan mutu pendidikan menjadi standar profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang menciptakan tenaga terdidik yang memiliki kemampuan dan keahlian, kemahiran dan kecakapan dalam mengolah hidup di masa yang akan datang. Untuk itu guru harus memiliki kompetensi profesionalisme lewat pendidikan profesi guru berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Kepala Sekolah sebagai pemimpin berperan penting untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah sebagai motor penggerak dalam memberi motivasi yang tinggi kepada para guru sehingga para guru memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas mendidik dan mengajar. Kepala sekolah memimpin para guru dan memberikan reward dan punishment untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga menciptakan iklim hubungan kerja yang baik dan teratur, memiliki efektifitas kerja yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi para guru, kemampuan memotivasi dan dapat mengambil keputusan yang tepat dan adil, dapat berkomunikasi dengan membina hubungan yang harmonis serta dapat bekerja bersama para guru dalam sistem pelaksanaan tugas yang harmonis dan teratur dimana para guru dapat menjalankan tugas yang didelegasikan kepada mereka.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dipengaruhi oleh pemberian reward untuk kinerja baik dan punishment untuk kinerja buruk. Menurut Rerung (2019), kinerja guru adalah perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi, berkontribusi pada pencapaian tujuan sekolah. Adhari (2020) menambahkan bahwa kinerja guru mencerminkan hasil kerja dalam periode tertentu, meliputi kualitas dan kuantitas tugas pendidikan. Kinerja guru diukur melalui produktivitas siswa, efisiensi kerja, dan pencapaian target pembelajaran. Penilaian ini menjadi dasar pemberian reward (sebagai motivasi) atau punishment (sebagai perbaikan). Kepala sekolah harus mengevaluasi kinerja guru secara objektif untuk memastikan kebijakan reward dan punishment berdampak positif pada mutu pendidikan.

Punishment atau hukuman merupakan salah satu tindakan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sebagai respons terhadap suatu pelanggaran aturan atau kesalahan tertentu yang telah dilakukan. Tujuan utama dari pemberian punishment tersebut adalah untuk mencegah terulangnya kesalahan atau perilaku tertentu yang tidak diinginkan di masa mendatang. (Menurut Mangkunegara, 2017:130) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan (guru) pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. (Menurut Veithzal Rivai, 2016:444) Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin ((Kepala Sekolah) untuk berkomunikasi dengan karyawan (para guru) agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan (Sekolah) dan norma-norma sosial yang berlaku.

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan sebagai bentuk respon terhadap tindakan, pencapaian, atau perilaku tertentu yang dianggap memenuhi harapan atau tujuan tertentu (Sugiyono, 2016; Uhar, 2013; Usman, 2013; Uzer, 2011; Wulandari, 2020). Dalam berbagai bentuk konteks, reward adalah suatu alat untuk memotivasi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat perilaku positif, baik dalam kehidupan pribadi maupun

profesional. Reward dapat diberikan oleh individu (misalnya orang tua kepada anak) atau organisasi (seperti perusahaan kepada Pegawai/karyawan), kepala sekolah sebagai pemimpin yang memberikan tugas kepada para guru untuk mencapai tujuan yang spesifik yaitu melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran disekolah. Reward menurut Handoko dalam (Prasetyo, 2019, p. 29) merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan, suatu pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Sekolah). Sedangkan menurut Wijarnako dalam (Wahyuningtyas et al., 2018, p. 51) reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dan wajar untuk mendapatkan apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian pimpinan atau kepala sekoah terhadap para guru.

Kepala sekolah memegang peran sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, termasuk melalui kepemimpinan yang efektif dan pemberian reward serta punishment kepada guru. Penelitian sebelumnya oleh Rerung (2019) menyoroti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi, sementara Adhari (2020) menekankan bahwa kinerja guru berkaitan dengan hasil kerja dalam periode tertentu. Namun, kedua penelitian tersebut belum secara komprehensif mengintegrasikan peran kepemimpinan kepala sekolah dengan sistem reward dan punishment dalam konteks pendidikan menengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian reward serta punishment terhadap kinerja guru di SMA Negeri Satu Tondano. Studi ini juga mengkritisi temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa punishment tidak selalu berpengaruh signifikan, berbeda dengan penelitian Nursalinda dkk. (2025) yang menyatakan reward lebih efektif. Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja guru melalui kebijakan kepemimpinan yang berbasis motivasi dan penghargaan, serta implikasi teoritis bagi pengembangan literatur manajemen pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah serta pemberian reward dan punishment terhadap kinerja guru di SMA Negeri Satu Tondano. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dalam merancang kebijakan motivasi berbasis reward, serta memberikan kontribusi akademis dengan memperkaya kajian tentang faktor-faktor determinan kinerja guru dalam konteks pendidikan menengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yaitu mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono, 2020). Penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka), yang kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di SMA Negeri Satu Tondano sebanyak 25 Guru ekonomi dan 55 guru mata pelajaran dalam rumpun IPA, IPS dan Bahasa yang berarti totalnya menjadi 80 Guru. Penelitian ini memakai rumus Slovin, untuk menentukan jumlah sampel yang representative, sehingga penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya

juga tidak menggunakan tabel jumlah sampel, tetapi bisa dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 guru sebagai responden

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data. Pertama, kuesioner sebagai instrumen utama yang berisi serangkaian pertanyaan terkait kinerja guru di SMA Negeri Satu Tondano. Data diperoleh langsung dari responden (guru) untuk mengukur persepsi mereka. Kedua, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung dengan mengumpulkan arsip atau catatan yang relevan untuk memperkuat temuan penelitian dan memvalidasi pelaksanaan penelitian. Kombinasi kedua teknik ini memastikan kelengkapan dan keandalan data yang dikumpulkan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument berupa angket, yaitu kuesioner yang disusun menyediakan pertanyaan dan responden hanya perlu mencentang (✓). Alternative jawaban diberi kriteria-kriteria khusus seperti:

Tabel 1. Nilai Skala Likert

NO.	Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak setuju	2
5.	STS	Sangat tidak setuju	1

Uji Validitas

uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Corrected item-Total Correlation dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*

digunakan rumus seperti berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Validitas

N : Banyaknya Subjek

X : Nilai Pembanding

Y : Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

Dalam penelitian ini N merupakan jumlah responden yaitu 67 orang dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel penelitian sebesar 0,361. Jadi hasil uji dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar dari 0,361.

Uji Reabilitas

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Uji reabilitas dengan menerapkan teknik Cronbach Alpha bertujuan untuk menentukan adanya konsistensi dari alat ukur dalam penggunaannya. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

dimana

r_{11}	= Reliabilitas Instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan
\sum_b^2	= Jumlah varians butir
σ_t^2	= Varians total

Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Normalitas mengacu pada pengujian untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi saling mempengaruhi atau tidak. Menurut Ghazali (2012:160), sebuah model regresi yang baik harus memiliki data yang terdistribusi normal atau setidaknya mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi sebaran data dari masing-masing variabel. Kriteria pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan mengacu pada nilai toleransi dan VIF. Nilai cutoff yang umum digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas adalah toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 atau VIF yang lebih besar atau sama dengan 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari analisis heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah varians residual dari suatu observasi dalam model regresi berbeda dari varians residual observasi lainnya. Jika varians residual tetap konstan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas; sebaliknya, jika terdapat variasi dalam varians, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Terdapat beberapa metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, di antaranya adalah uji scatterplot, uji Park, uji Glejser, dan uji White.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dilaksanakan untuk mengevaluasi seberapa efektif variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Analisis ini dapat dipahami melalui koefisien yang dihasilkan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing dari variabel independen memiliki

hubungan positif atau negative untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X1 = Kepemimpinan Kepala sekolah

X2 = Reward dan Punishment

e. Uji T

Tujuan penggunaan uji parsial (uji t) adalah untuk mengetahui pengaruh salah satu variabel independent. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1,X2,...Xn) dalam suatu model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

f. Uji F

Tujuan dilakukannya uji F adalah untuk membantu mengetahui apakah variabel mempunyai pengaruh secara simultan (bersamaan).

g. Uji Koefisien Determinan

Tujuan uji R² adalah untuk melihat seberapa besar kenaikan dan penurunan variabel independent dibandingkan dengan variabel dependen. Menurut Ghazali, ada ketentuan yang dapat dijadikan indicator, yaitu jika hasil uji R² mendekati 1, maka variabel independent dinyatakan mempengaruhi variabel dependen secara Bersamasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru di- SMA Negeri Satu Tondano. Adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan 67 orang guru. Setelah dilakukan pengujian dan dianalisa pada ahkhir Analisis Korelasi Berganda seperti tabel dibawah ini didapati:

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi Berganda Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Satu Tondano

Model Summary									
Change Statistics									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.314 ^a	.098	.070	2.698	.098	3.495	2	64	.004

a. Predictors: (Constant), Punishment, Pemberian Reward

Sumber: Data hasil olahan peneliti, 2025

Nilai Sig. F Change sebesar $0,004 < 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan Kepala Sekolah (X-1) dan Pemberian Reward dan Punishment (X-2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) secara simultan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinnan kepala sekolah seagai pendekatan kesifatan, perilaku dan situasional dalam menjalankan tugas kepemimpinan disekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Tugas dan tanggungjawab kepala sekolah sebagai motor penggerak para guru selaku pelaksana administrator dan kepemimpinan dapat melimpahkan tugas kepada para guru sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja guru. Kepala sekolah sebagai supervisor dan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah dapat meningkatkan kinerja kerja para guru dan seluruh staf tenaga admnistratif dengan mengadakan monitoring pelaksanaan tugas guru dan staf administrative dalam proses pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar,

melaksanakan rapat kerja dan evaluasi sehingga kinerja kerja para guru meningkat (Arikunto, 2010, 2014; Bafadal, 2014; Baharudin, 2012; Dalyono, 2015; Dimiyati, 2015; Djamarah, 2014; Gie, 2012; Hamalik, 2017; Lumbanraja, 2012). Kepala sekolah sebagai manajer dapat memberikan tugas para guru sesuai standar operasional pelaksanaan pendidikan dan pengajaran sesuai target dapat meningkatkan kinerja para guru. Kepala sekolah sebagai supervisor melaksanakan supervisi kepala sekolah dengan memeriksa dan mengevaluasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah sebagai motivator dan inovator, memberi motivasi para guru dan staf, dalam pengaturan lingkungan fisik, susunan tata kerja, kedisiplinan, dan memberikan penghargaan secara efektif, menyediakan pusat sumber belajar seperti perpustakaan dll (Mulyasa, 2012; Musfah, 2011; Priyanto, 2014; Purwanto, 2013). Kepala sekolah sebagai inovator dalam menjalin hubungan yang membangkitkan inovasi para guru melalui pemanfaatan IT atau sarana prasarana pembelajaran yang berbasis digital serta mengembangkan berbagai inovasi baru untuk meningkatkan mutu dan kinerja para guru yang berdampak pada mutu pendidikan di sekolah.

Pengaruh Rewar Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru

Pemberian Reward kepada para guru dapat meningkatkan Kinerja guru di- SMA Negeri Satu Tondano, karena pemberian reward pada para guru dapat mendorong para guru bekerja lebih giat dan semangat sehingga hasil kerja guru mencapai tingkat maksimal memiliki prestasi yang tinggi. karena adanya sistem pemberian reward kepada pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik.

Penelitian juga yang dilakukan oleh Nursalinda D. Amir, Heldy Vanni Alam, Irwan Yantu (2025) yang menambah memperkuat pandangan bahwa pemberian reward sangat berpengaruh kepada Kinerja guru karena dengan adanya pemberian reward para guru lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran sehingga output anak didik di sekolah memiliki prestasi dalam kelulusan yang menunjukkan mutu sekolah yang baik.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel punishment terhadap kinerja guru ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru karena berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh bahwa hubungan antara variabel punishment dan kinerja guru tidak berkorelasi positif, dimana nilai sig yaitu 0,028 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak ada pemberian punishment yang berarti pada para guru. punishment hanya dalam bentuk teguran lisan yang telah dialami perubahan setelah para guru selalu diberikan reward dari kinerja kerja mereka, Hasil ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu yang memperkuat bahwa Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (iAnas, 2013; Sardiman, 2011; Slameto, 2015; Slavin, 2011; Sudjana, 2013; Syah, 2013).

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang signifikan secara kolektif antara variabel-variabel tersebut. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian reward dan punishment memiliki pengaruh yang saling berkaitan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Satu Tondano. Hal ini menunjukkan kemampuan kepala sekolah dan para guru memiliki kinerja yang tinggi. Para guru dapat menciptakan lulusan yang berprestasi dan hal ini meningkatkan kualitas dan mutu sekolah. Hal ini juga menunjukkan kinerja para guru dapat meningkatkan secara profesional dan ketuntasan belajar peserta didik memiliki prestasi yang sangat memuaskan yang berdampak pada mutu sebagai output pendidikan dan pengajaran yang dicapai di sekolah (R. Riduwan, 2011; R. dan S. Riduwan, 2013; Rivai Ella Javani, 2011; Sagala, 2011; Sanjaya, 2012).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan kinerja para guru. Selain itu, pemberian reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Satu Tondano. Secara simultan, variabel kepemimpinan kepala sekolah, pemberian reward, dan punishment juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut berperan penting dalam mendorong peningkatan mutu kinerja tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Sebagai saran, pihak sekolah diharapkan dapat terus memperkuat peran kepemimpinan kepala sekolah melalui peningkatan kemampuan manajerial, komunikasi, dan motivasi terhadap guru. Sistem pemberian reward hendaknya dirancang lebih variatif dan proporsional untuk mendorong prestasi kerja, sedangkan punishment sebaiknya diterapkan secara adil, konsisten, dan edukatif agar tidak menurunkan semangat kerja guru. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan efektivitas kebijakan reward-punishment perlu dilakukan untuk memastikan kebijakan tersebut benar-benar memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, (Edisi Revisi)*. Reneka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka iCipta.
- Bafadal, Ibrahim. (2014). *Managemen Perlengkapan Sekolah Teori Dan Aplikasinya*. PT Bumi iAksara.
- Baharudin, iEsa iNur iWahyuni. (2012). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Ar-Ruzz iMedia.
- Dalyono, iM. (2015). *Psikologi Belajar*. Rineka iCipta.
- Dimiyati, iMudjiono. (2015). *Belajar Dan Pembelajaran*. Rineka iCipta.
- Djamarah, iSyaiful B. (2014). *Psikologi Belajar*. Rineka iCipta.
- Djoko Soelistya, E. D. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Dolonseda, H. P. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Kud Bukti Kuma Kecamatan Tabukan Tengah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–9.
- Dycthia Bernada Olivia, M. L. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–14.
- Eman Suhendra, Y. K. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Hiruta Kogyo. *Binawan Student Journal*, 5, 83–90.
- Emilia Mheidy Modjedje, S. P. (2022). Analisis Kinerja Mengajar Guru Jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP) SMK Negeri 2 Tondano. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3.
- Giantera, D. R. (2013). *Pengaruh Fasilitas Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Peralatan Kantor Pada Siswa Kelas IX Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Cokrominoto 1 Banjarnegara*.
- Gie, iThe iLiang. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- H. Maskur, M. N. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Hamalik, iOemar. (2017). *Proses Belajar Mengajar*. PT Bumi iAksara.

- Hermanto Arfan Fahmi, N. G. M. R. (2020). Students' opinions about studying from home during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=950602>
- Hulhayati. (2017). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas X Ma Nahdlatul Saufiah Tahun Ajaran 2016-2017*.
- I Gede Suwindia, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai*. Mpu Kuturan Press.
- iAnas, S. (2013). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Irshad, S. M. (2013). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Fasilitas Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IX Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 2 Temanggung*.
- Kandori, I. (2022). Implementasi Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Minahasa. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–10.
- Kebudayaan, K. M. P. D. (1975). *Tentang Fasilitas Belajar*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Khaeruman, L. M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. RIZKY.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Lisa Ferlia, R. N. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Garden Cell Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 79–88.
- Lumbanraja. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerja Terhadap Prestasi Kerja. In *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2, 19–28.
- Martinus Febryanto Andy Pratama, W. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2, 62–70.
- Meithiana Indrasari, B. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Unitomo Press.
- Metik Asmike, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja*. UNIPMA PRESS Universitas PGRI Madiun.
- Muhammad Ali Nurdin, E. S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mitra Ilmu.
- Mulyasa, iE. (Gerry & M. (2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru: melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Kencana.
- Nur Fadilah Lestari, A. M. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus Karyawan di Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21, 137–142.
- Nursalinda D. Amir, H. V. (2025). Analisis Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7, 1413–1421.
- Priyanto, iDwi. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Andi iOffest.
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka iPelajar.
- Riduwan, R. (2011). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta.
- Riduwan, R. dan S. (2013). *Pengantari Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Rihatin, M. S. (2017). *Pengaruh Fasilitas Belajar, Gaya Belajar, Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Siswa Kelas XII SMA Negeri 1 Seyengan 2017*.

- Rivai Ella Javani, V. dan S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Sagala, iSyaiful. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta.
- Sanjaya, W. (2012). *Media Komunikasi Pembelajaran*. Kencana Prenadamedia Group.
- Santi Tamasalang, J. M. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Literacy Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–17.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sinta Nuriyah, N. Q. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin*.
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka iCipta.
- Slavin, iRobert i. E. (2011). *Psikologi Pendidikan. Teori Dan Praktik*. Indeks.
- Sudjana, iNana. (2013). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi R&D (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Syah, M. (2013). *Phikologi Belajar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tahun, P. P. No. 17. (2010). *Tentang Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Uhar, S. (2013). *Administrasi Pendidikan, Edisi Revisi*. PT.Refika Aditama.
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Uzer, Moch. U. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. PT iRemaja Rosdakarya.
- Warman, B. (2013). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Jurusan Akuntansi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi*.
- Wulandari, iS. iS. (2020). Pembelajaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH) Selama Pandemi Covid-19. *E-ISSN:23389621*, 8(3), 496–503.
- Yuliarti. (2013). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Fasilitas Belajar Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas IX SMA Negeri 1 Sulang Kabupaten Rembang*.