

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENETAPKAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA  
GURU DI SEKOLAH SMPIT ISLAM**

---

**Herayati**

**Universitas Bina Sarana Informatika**

**(Naskah diterima: 1 September 2021, disetujui: 29 Oktober 2021)**

***Abstract***

*The Influence of Principal Leadership Style in Reward and Punishment on Teacher Performance at SMPIT Islamcity Tangerang School, this study aims to determine the effect of principal's leadership style in determining reward and punishment, to determine the effect of Rewards and Punishment on Teacher Performance. The data were collected using a questionnaire method and analyzed using linear regression analysis to find out how much influence the independent variable had on the dependent variable. The population in this study were all teachers at SMPIT Islamcity. The number of samples in this study was 53 people.*

**Keywords:** *Influence of Principal's Leadership Style, Reward and Punishment, Teacher Performance*

**Abstrak**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah SMPIT Islamcity Tangerang, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menetapkan reward dan punishment, Untuk mengetahui pengaruh Rewards dan Punishment terhadap Kinerja Guru. Data dikumpulkan dengan metode angket dan di analisis menggunakan analisis regresi linier untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prediksi variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPIT Islamcity. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 53 orang.

**Kata Kunci:** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Reward dan Punishment, Kinerja Guru

**I. PENDAHULUAN**

Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas tinggi. Guru memiliki

peranan yang sangat penting dalam sebuah sekolah. Tidak hanya demi kelancaran proses pengajaran saja namun meningkatkan kualitas sekolah dengan mencetak lulusan-lulusan terbaik. Bukan hanya dari segi intelektualnya

namun juga karakter dan akhlaknya. (Ritonga 2019) Adapun pengertian guru adalah salah satu unsur masukan instrumental yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, guru harus memiliki standar kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan yang memadai. Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam pengertian yang sederhana guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan untuk peserta didiknya. Guru sebagai tenaga pendidik profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tugas dan peran guru dalam mentransformasikan segala input pendidikan sangat diperlukan agar kualitas pendidikan dapat dicapai. Di dalam lembaga sekolah kinerja seorang Guru sangat mempengaruhi kinerja suatu lembaga sekolah, baik itu Sekolah negeri maupun Sekolah swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh seorang Guru atau sekelom-

pok Guru yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja di Lembaga sekolah yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan dari suatu lembaga sekolah dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh Guru tersebut.

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta Pendidikan anak usia dini meliputi: a. kompetensi paedagogik b. kompetensi kepribadian c. kompetensi profesional d. kompetensi social.

(Ritonga 2019) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas

yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Untuk mengukur perilaku individu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Lembaga sekolah terkait atau institusi, yaitu Kinerja Guru dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran Kinerja Guru diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi Lembaga sekolah yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah: a) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. b) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. c) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. d) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. e) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. f) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Kiner-

ja Guru dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

(Ramadhany 2017) Gaya adalah sikap, sifat, perilaku, yang mendasar dari seorang pemimpin untuk berbuat sesuatu. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahan agar sarana organisasi tercapai. (Iskandar 2013) Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan pola menyeluruh dilakukan kepala sekolah baik yang tampak maupun tidak tampak yang ditampilkan oleh kepala sekolah dalam melakukan berbagai kegiatan. Hal tersebut dapat dilihat saat kepala sekolah memimpin rapat membahas tentang program kerja kepala sekolah, program semester, program tahunan, visi dan misi sekolah, serta peraturan/tata tertib yang dibuat oleh sekolah. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melaksanakan perintahnya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menggambarkan sifat, sikap dan perilaku konsisten

yang ditampilkan seorang pemimpin baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi anggota organisasinya untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan apa yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau strategi yang diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

(Baihaqi 2010) Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. (Suranta 2002:52) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pendidik.

(Manik and Siahaan 2021) Reward adalah subteori dari teori penguatan positif yang berasal dari behaviorisme. Untuk mendorong guru agar berkinerja baik, sangat penting untuk memberikan kompensasi kepada mereka. Istilah “reward” meliputi istilah “reward”, “prize”, “award”, dan “award”. Menurut Matteson dalam Koencoro (2013:2) reward dibagi menjadi dua jenis, yaitu ekstrinsik reward dan intrinsik reward. Penghargaan ekstrinsik (extrinsic reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghar-

gaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial. Penghargaan ekstrinsik berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan penghargaan non-finansial lainnya, seperti penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (intrinsic reward) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi.

(Dian Anggraini 2020) Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004). Ivancevich (2000) terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan reward, yaitu: a) Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia. b) Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima

oleh orang lain. c) Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. d) Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya. Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal. Sedangkan Ivancevich (2000) membagi tujuan dari program reward menjadi 3 tujuan utama, antara lain a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja c) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi Menurut Ivancevich (2000) reward dapat diklasifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu: reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Baik reward intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan. a) Reward Intrinsik Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan

baik. b) Reward Ekstrinsik Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa: a. Gaji dan Upah b. Tunjangan Karyawan c. Penghargaan Intrapersonal d. Promosi.

Punishment menurut M. Ngalim dalam Purwanto (2006:186) yaitu penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja kepada seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2000). Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara, 2013). Salah satu peran penting dari punishment adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014). Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian punishment yang tegas

bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidikan bagi karyawan.

Adapun hasil observasi yang dilakukan pada hari Senin, tanggal 6 Juli 2020. Sementara peneliti masih terlihat bahwa kedisiplinan guru di SMPIT Islamicity Tangerang, masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan beberapa fenomena yang terjadi sebagai berikut: 1. Sebagian guru kurang disiplin, hal ini terlihat masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. 2. Masih ada guru yang melanggar tata tertib, misalnya guru sering telat datang (waktu mengajar) dan membolos sebelum jam pulang mengajar. 3. Kurang adanya kesadaran guru dalam memberikan contoh kepada peserta didik. Kurangnya kedisiplinan guru disekolah tersebut diduga ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, hal ini terlihat peristiwa sebagai berikut: 1. Kepala sekolah kurang memberikan motivasi kepada bawahannya, terlihat bahwa kepala sekolah tidak memberikan reward atau punishment. 2. Kepala sekolah kurang memberikan pengawasan terhadap bawahannya sehingga tidak memperhatikan guru-guru yang tidak menjalankan tata tertib. 3. Kepala sekolah tidak menegur guru-guru yang

terlambat datang, sehingga para guru mengalami kesalahannya.

Dari latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Islamicity Tangerang, 2) Bagaimanakah strategi pimpinan dalam menentukan kebijakan, 3) Bagaimanakah pengaruh Rewards dan Punishment terhadap Kinerja Guru 4) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru di SMPIT Islamicity Tangerang.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi yang obyektif tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menetapkan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah SMPIT Islamicity Tangerang. Tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPIT Islamicity Tangerang. 2) Bagaimana strategi pimpinan dalam menentukan kebijakan di SMPIT Islamicity Tangerang. 3) Pengaruh Rewards dan Punishment terhadap kinerja guru di SMPIT Islamicity Tangerang.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif - fenomenologis (Sugiyono, 2016). Penggunaan metode tersebut untuk menemukan hal-hal mendasar dan esensial fenomena, realitas, dan dampak pemberian reward dan punishment (Moleong, 2014). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini observasi partisipatif – aktif, wawancara semi-struktur bersama Kepala Sekolah SMPIT Islamicity, pendidik (Ibu dan Bapak Guru), para murid SMPIT Islamicity Tangerang.

Sebagai bahan sekunder adalah studi dokumentasi yaitu dokumen administrasi SMPIT Islamicity Tangerang, jadwal kegiatan dan dokumen lainnya yang berkaitan baik secara langsung dan tidak langsung dengan pemberian reward dan punishment. Analisis data yang digunakan yaitu; unitisasi, kategorisasi dan menafsirkan data (Miles and Huberman, 1994). Uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan dilapangan bersama sivitas akademik SMPIT Islamicity, ketekunan pengamatan dengan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, triangulasi hasil dokumentasi, wawancara dan observasi keadaan di SMPIT Islamicity. (Buckley and Irawan, 2015).

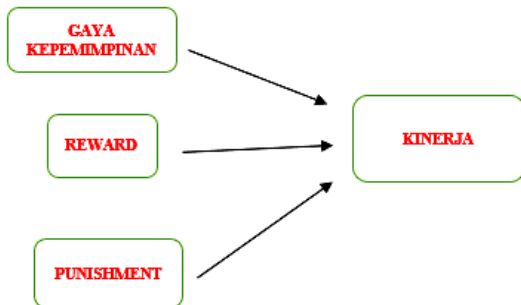
Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Suharsimi 2013: 274). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Diantaranya di mana kegiatan mengajar dilaksanakan, dokumen tertulis yang ada dan berbagai macam hal yang bersangkutan dengan pembelajaran. Seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), media pembelajaran, sumber belajar, perangkat penilaian dan foto kegiatan pembelajaran. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder melalui dokumendokumen tertulis yang diyakini integritasnya karena mengambil dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Pengambilan sumber yang bersifat sekunder ini dapat diperoleh dari hasil dialog bersama kolaborator, data base sekolah, dan lain-lain.

Instrumen penelitian yang digunakan instrumen observasi menggunakan lembar observasi perilaku guru, instrumen wawancara berupa lembar wawancara yang telah disusun berupa daftar pertanyaan dalam penelitian tindakan sekolah ini (Arikunto, 2002) antara lain

adalah (1) data absensi guru, (2) pedoman wawancara dan (3) lembar pengamatan.

### III. HASIL PENELITIAN

#### Kerangka berpikir



#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
- H2 : Reward (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y).
- H3 : Punishment (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Guru SMPIT Islamicity Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan (2,991) dengan nilai signifikansi sebesar

0,033. Nilai t hitung variabel Kepemimpinan (2,991) lebih besar daripada nilai tabel t (2,042) dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. 2. Reward (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Guru SMPIT Islamicity Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai t hitung variabel Reward (2,352) dengan nilai signifikansi sebesar 0,073. Nilai t hitung variabel Reward (2,352) lebih besar daripada nilai tabel t (2,042) dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. 3. Punishment (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) Guru SMPIT Islamicity Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai t hitung variabel Punishment (-0,872) dengan nilai signifikansi sebesar 0,039. Nilai t hitung variabel Punishment (-0,872) lebih kecil daripada nilai tabel t (2,042) dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menetapkan reward & punishment terhadap kinerja guru (studi pada Sekolah SMPIT Islamicity Tangerang), maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1. Gaya



kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pemimpin harus dapat memimpin bawahannya dengan bersikap yang bisa memberikan semangat kerja bagi bawahannya sehingga para karyawan guru dapat bersemangat untuk meningkatkan kualitas kinerjanya 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka diharapkan dalam pemberian Reward, Pemimpin memperhatikan prestasi dan apa yang telah karyawan berikan untuk perusahaan, Reward dapat diberikan berupa pemberian insentif atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas apa yang telah mereka berikan untuk perusahaan 3. Punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya Sekolah SMPIT Islamicity lebih memperhatikan tentang punishment yang akan diberikan kepada karyawan, punishment harus diberikan setelah ada bukti serta pertimbangan-pertimbangan punishment seperti apa yang harus diberikan kepada karyawan yang terbukti bersalah dengan tujuan supaya mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." [http://eprints.undip.ac.id/23032/1/SKRI\\_PSI\\_C2A003074](http://eprints.undip.ac.id/23032/1/SKRI_PSI_C2A003074).
- Dian Anggraini. 2020. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI TK AL WAHYU SURABAYA." *MOTORIC* 4(2).
- Iskandar, Uray. 2013. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10(1): 1018–27.
- Manik, Josua, and Marlinda Siahaan. 2021. "The PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2): 145–63.
- Ramadhany, Delfi. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Psikoborneo* 5(2).
- Ritonga, Muhammad Arifin. 2019. "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward Dan Punishment." *IDARAH* 3(1): P-ISSN: 2549-8193; E-ISSN: 2656-8012.