

The Impact of Incentives and Sanctions on Educators' Performances

Nasib Samsuri Lubis¹

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau¹

*E-mail: nasibsamsuri99@gmail.com

Abstract

This study aims to assess the impact of rewards and punishments on educators' performance. This study employs a quantitative methodology. The study's population comprised 40 respondents (teachers) from two schools, State Junior High Scholl (SMPN) 1 and 2 Rumbio Kampar. The data collection method employed in this study was a questionnaire utilizing a Likert scale ranging from 1 to 5. The analytical method employed was multiple linear regression analysis. The study's results indicated that reward provision influenced teacher performance, yielding a t count of 8.929 and a t table value of 2.021 (significance level 5%, n = 40). The imposition of penalty affects instructors' performance, yielding a t count of 5. The impact of reward and punishment provisions on educator performance at State Junior High Scholl (SMPN) 1 and 2 Rumbio Kampar is significantly 71.6%. The R Square value is 0.716. The reward and punishment system affects educator performance by 71.6%, while the remaining 28.4% is attributed to other variables in this study.

Keywords: incentive, sanction, educator effectiveness



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits (attribution) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for non-commercial purposes.

Pendahuluan

Pendidikan pada hakikatnya adalah suatu usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat. Karena bagaimanapun peradaban suatu masyarakat, di dalamnya berlangsung dan terjadi suatu proses pendidikan sebagai usaha manusia untuk melestarikan hidupnya. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, sehingga manusia dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan cita-cita untuk maju.

Sistem Pendidikan Nasional menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, menyatakan bahwa: Tujuan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Pengaruh kinerja tenaga pendidik sangat berdampak pada berbagai aspek, termasuk. Pengaruh pada Siswa, dampak bagi siswa adalah prestasi siswa, krakter siswa, motivasi belajar siswa, dengan kinerja tenaga pendidik yang baik secara tidak langsung akan brdampak positif terhadap siswa. Dalam proses belajar mengajar tersebut guru memegang peran yang penting. Guru adalah creator proses belajar mengajar. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya

dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten. Sekaligus guru akan berperan sebagai model bagi anak didik. Kebesaran jiwa, wawasan dan pengetahuan guru atas perkembangan masyarakatnya akan mengantarkan para siswa untuk dapat berpikir melewati batas-batas kekinian, berpikir untuk menciptakan masa depan yang lebih baik.

Pemberian penghargaan dan hukuman dalam kegiatan beorganisasi merupakan salah satu strategi untuk memaksimalkan komunikasi organisasi. Seorang karyawan akan lebih memiliki motivasi dan niat yang tinggi apabila mendapatkan penghargaan. Dan akan mendapatkan efek jera apabila karyawan tersebut mendapatkan hukuman. Dan tentu saja hal ini dapat berdampak pada tercapainya visi dan misi. Dalam paradigma penghargaan secara otomatis akan selalu diikuti dengan kenaikan kinerja. Kenyataannya tidaklah demikian, sesuai dengan statistik kadang-kadang memang terjadi penghargaan yang dinaikkan akan meningkatkan kinerja, tetapi kadang-kadang itu tidak terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan Kepala sekolah pada tanggal 18 Oktober 2024 yang peneliti lakukan, diperoleh informasi bahwa: Adanya reward dan punishment dilaksanakan secara formal namun tanpa surat perintah, melainkan hanya persetujuan antara Kepala sekolah dengan pegawai yang lain. Contoh pemberian reward ketika pegawai/guru datang tepat waktu maka guru tersebut akan mendapat pujian. Contoh lagi pemberian reward ketika guru mendapatkan sebuah penghargaan atau memenangkan lomba maka akan diumumkan ketika sesi upacara dan nama atau sertifikatnya akan di tempelkan di majalah dinding sebagai bentuk apresiasi. Seperti halnya di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar yang telah menerapkan sistem pemberian Reward dan Punishment.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan data dalam bentuk angka dan pengolahan data menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini menitikberatkan pada analisis hubungan antar variabel, dengan variabel dependen yaitu kinerja tenaga pendidik (Y), serta dua variabel independen yaitu reward (X1) dan punishment (X2). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan metode Product Moment untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang merupakan guru di SMPN 1 dan SMPN 2 Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar. Sampel diambil dengan teknik random sampling dan ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner (angket) dengan skala Likert, serta dokumentasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan uji parsial pemberian reward memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 8.929 dan nilai t tabel sebesar 2.021 (tingkat signifikansi 5%, $n = 40$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($8.929 > 2.021$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pemberian reward terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar sebesar 67% bermakna atau signifikan.

Pemberian reward kepada tenaga pendidik maka semakin meningkat pula kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.

b. Pengaruh Pemberian Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan uji parsial pemberian punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 5.214 dan nilai t tabel sebesar 2.021 (tingkat signifikansi 5%, $n = 40$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($5.214 > 2.021$). Hal tersebut

menunjukkan bahwa pengaruh pemberian punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kmpar sebesar 41.7% bermakna atau signifikan.

Pemberian punishment kepada tenaga pendidik maka semakin meningkat pula kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar.

c. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap kinerja tenaga pendidik

Berdasarkan uji simultan F hitung sebesar 46,610. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2.45, maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($46.610 > 2.45$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Rumbio Jaya dan SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar sebesar 71.6% bermakna atau signifikan.

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.716. Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 71.6% terhadap variabel kinerja tenaga pendidik, Sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Kinerja tenaga pendidikan

Kata kinerja jika ditinjau dari segi bahasa kata kinerja berasal dari kata performance. Kata "performance" memberikan tiga arti, yaitu: (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "high performance car" atau "mobil yang sangat cepat"; (2) "pertunjukkan" seperti dalam konteks kalimat "folk dance performance" atau "pertunjukkan tarian-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "in performing his/her duties". Lembaga Administrasi Negara (dalam Rusman) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Kemudian August W. Smith. "Performance is output drive from processes, human or otherwise" yakni: kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

tenaga pendidik adalah seluruh pegawai pada lembaga pendidikan yang mencakup kepala sekolah, guru, staf dan pegawai sekolah. Jika ini disepakati maka tenaga pendidik adalah sinonim atau padanan kata dari guru, sebab guru juga mengukhususkan diri sebagai pemelihara, perawat dan pelatih seseorang (murid) agar memiliki ilmu pengetahuan.

Tugas seorang guru (pendidik) sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, serta melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan mengembangkan pada siswa. kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru ini yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi: 1) kompetensi pedagogic; 2) kompetensi kepribadian; 3) kompetensi profesional; 4) kompetensi social.

b. Reward

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Reward disebut dengan ganjaran atau memiliki arti hadiah. KBBI) Reward disebut dengan ganjaran atau memiliki arti hadiah. Menurut Arikunto Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Dalam arti dan penjabaran yang luas, rewards itu mencakup banyak hal seperti: penghargaan, pengakuan, pujian, rayuan, janji, promosi karier, pekerjaan, pemberian hadiah, kenaikan gaji, berkat, kebaikan, kenyamanan, kenikmatan, keselamatan, keamanan, perlindungan, kesehatan, kesenangan, kedamaian, kebebasan, kebahagiaan, kekayaan, kedudukan, dukungan, pengharapan, persahabatan, keceriaan, keberanian, potensi, pernikahan, keluarga, kehidupan positif, optimisme, kehidupan kekal di sorga, dan lain-lain yang sejenis.

Surah Al-Imran ayat 148

فَاتْلُوهُمْ اللَّهُ تَوَابِ الدُّنْيَا وَحَسَنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya:

Maka, Allah menganugerahi mereka balasan (di) dunia pahala yang baik (di) akhirat. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.

Menurut Quraish Shihab maksud ayat di atas adalah dengan begitu mereka diberi kemenangan dan keberhasilan di dunia, dan dijamin akan mendapatkan balasan yang baik di akhirat. Allah akan selalu memberi pahala kepada orang-orang yang bekerja dengan baik.

Dengan adanya pemberian Reward yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora mengemukakan bahwa reward (penghargaan) merupakan: "Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif".

Dari uraian dan ayat di atas penulis menyimpulkan bahwa Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang dianggap layak mendapatkannya karena kinerja yang baik, dan dengan adanya Reward seseorang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik.

c. Punishment

Sanksi adalah penghargaan negatif yaitu melanggar kode etik, hak, dan kewajiban. Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Rasa takut yang timbul dari hukuman yang diberikan memiliki pengaruh yang bermanfaat untuk menghambat keinginan keinginan yang bersifat negatif tersebut karena jika perilaku negatif terulang kembali maka hukuman yang sama akan diterima.

Menurut Alexander Anggono ada dua jenis Punishment; 1) Hukuman preventif, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran; 2) Punishment Represif Punishment represif yaitu punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam punishment represif yaitu:

ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ١٣

Terjemahannya:

Ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang menentang Allah dan Rasul-Nya, sesungguhnya Allah sangat keras hukumannya. QS.Al-Anfal/8:13 16.

Menurut Quraish Shihab ayat di atas menjelaskan tentang dukungan dan kemenangan itu adalah bagi kalian, sedangkan orang-orang musyrik itu hanya akan merasa takut dan gentar. Hal itu disebabkan karena mereka menentang Allah dan Rasul-Nya mereka berada di satu pihak, sementara Allah dan Rasul-Nya ada di pihak lain. Barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka dia benar-benar menurunkan siksa yang amat menyakitkan dan siksa Allah itu amat keras.

Dalam lembaga pendidikan pemberian punishment/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap pegawai agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini akan membuat kinerja tenaga pendidik naik.

Simpulan

Maka dari itu dalam penelitian ini ditemukan penemuan baru bahwa pemberian reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Terpengaruhi oleh indikator dari masing-masing variabel namun yang paling cenderung yaitu dari segi pemberian penghargaan finansial

seperti tunjangan, insentif dan bonus, dari faktor punishment cenderung ke pemotongan gaji dan pergantian jabatan. Implementasi sistem reward dan punishment yang efektif dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Daftar Rujukan

- Agung Surya Dwianto, Dkk. (2024). Manajemen Perubahan. Padang: Penerbit Takaza Innovatix Labs Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (Ikapi).
- Anggono, Alexander. (2022). Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik. Indramayu: Penerbit Adab.
- Atika, Amelia. Dkk. (2023). Modifikasi Perilaku Teknik Dan Penerapan Menjadi Pribadi Ideal Di Era Post Modern. Mega Press Nusantara.
- Azis, Abdul. (2020). Konsep Kinerja Guru Dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi. Guepedia.
- Fitriani. (2023). Tenaga Pendidik Menurut Perspektif Islam. Sukabumi: CV Jejak Publisher.
- Hartono. (2019). Metode Penelitian. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. (2003). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Made Laut Mertha Jaya. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat & I Wayan Gde Sarmawa. (2024). Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia. Bali: Cv. Intelektual Manifes Media.
- Ihsan, Fuad. (2010). Dasar-Dasar Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Iriani Abdullah, Vera. Dkk. (2021). Buku Ajar Konsep Kebidanan. Pekalongan: Penerbit Nem.
- Lim. (2004). J. Just Duit!. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- M. Quraish Shihab. (2005). Tafsir Al-Mishbah: Pesan Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 2, Vol.2. Jakarta: Lentera.
- _____. (2011). Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an, Cet. Iv, Jilid 6. Jakarta: Lentera Hati
- Mulyasa, E. (2013). Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muri Yusuf, A. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenada Media.
- Nasution, Sangkot. (2012). Variabel Penelitian, Jurnal Raudhah, Vol. 05, No. 02.
- Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar: Cendekia Publisher.
- Riduwan. (2012). Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung: ALFABETA.
- Sanjaya, Wina. (2006) Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta: Prenadamedia Group, 2006.
- Simamora, Hndry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Siti Syuhada & Mayasari Mayasari. (2024). Kompetensi Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2015). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwarni, Titi. (2023). PROFESI KEPENDIDIKAN. Cirebon: PT Arr Rad Pratama.
- Widdy H.F. Rorimpandey. (2020) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Book.
- Yudiyanto, Mohamad Dkk. (2024). Strategi Membangun Percaya Diri Peserta Didik. Cv. Intake Pustaka.