

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan, menurut undang-undang, adalah upaya untuk meningkatkan kualitas manusia melalui bimbingan dan latihan untuk peranannya di masa yang akan datang. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal II Bab IV, yang menegaskan bahwa pendidikan memiliki tujuan yang luas untuk menciptakan warga negara Indonesia yang berkualitas.¹ Tujuan pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan kecerdasan hidup bangsa serta memperkaya manusia Indonesia dalam segala aspeknya. Ini termasuk keyakinan yang kuat dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, moralitas yang tinggi, pengetahuan dan keterampilan yang luas, kesehatan jasmani dan rohani, pembentukan kepribadian yang kokoh dan mandiri, serta kesadaran akan tanggung jawab sosial dan kebangsaan.

Pendidikan mengharuskan upaya penting diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Sekolah harus dapat merangkul siswa dari berbagai latar belakang budaya, sosial, dan ekonomi karena mereka adalah wadah untuk mencetak individu terpelajar. Sekolah harus mempertimbangkan banyak hal, termasuk tujuan sekolah, kebijakan sekolah, kebijakan sistem pendidikan, dan prosedur pengembangan SDM, karena tugas tersebut tidak mudah. Sistem pendidikan adalah tujuan di mana anggotanya bekerja sama untuk mencapainya.²

¹ Depdiknas, *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Pasal II Bab IV Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.

² Lynda Ayu Lestari, "Peran Kepala Sekolah Dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius Di SDIT Iq'ra 2 Kota Bengkulu," 2021, 16.

Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan mutu pendidikan. Sebagai manusia sosial, guru harus memenuhi beberapa kebutuhan agar mereka dapat berhasil dalam pekerjaan mereka. Kemampuan seorang guru untuk berpikir dan bekerja secara optimal sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan profesional mereka. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan lingkungan kerja yang positif, dorongan untuk bekerja dengan baik, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kolaborasi yang kuat.³

Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran atau pendidikan yang pada akhirnya akan memengaruhi hasil pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang optimal dari guru. Semangat kerja yang tinggi dan ketekunan diperlukan dalam diri seorang guru untuk mencapai kinerja yang baik.⁴

Keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran oleh seorang guru tergantung pada sejauh mana guru tersebut memenuhi kriteria yang ditetapkan. Jika kriteria tersebut terpenuhi, hasil yang diberikan dapat dianggap berhasil; namun, jika tidak, maka hasilnya belum dapat disebut berhasil. Hasil yang diberikan oleh seorang guru dipengaruhi oleh faktor-faktor individu seperti motivasi, latar belakang pendidikan, dan keterampilan mereka. Namun, terdapat pula faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru, seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat gaji, dan tingkat motivasi.⁵ . Untuk memastikan guru menunjukkan kinerja yang baik, pemberian penghargaan dan hukuman diperlukan. Reward diberikan dengan harapan

³ M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR et al., "Improving Teacher Performance By Implementing Reward and Punishment Effective and Measurable Program," *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 1060.

⁴ Rinekso Fadli, "Implementasi Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD IT Al Muhsin Metro," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2021): 5.

⁵ Ibid.

bahwa hal itu akan meningkatkan kinerja guru. Memberikan reward kepada guru adalah contoh dari penerapan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang dipicu oleh faktor-faktor eksternal.⁶

Di dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35 ayat (1)⁷ guru yang menunjukkan dedikasi dan kinerja yang luar biasa, terutama di daerah-daerah khusus, berhak menerima penghargaan. Penghargaan diberikan kepada guru yang memenuhi standar umum dan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan pemberian penghargaan ini adalah untuk mendorong guru dalam meningkatkan profesionalisme mereka dalam tugas-tugas yang mereka lakukan.⁸

Metode *Reward* dan *Punishment* merupakan suatu cara untuk meningkatkan perilaku yang diinginkan dengan memberikan perasaan senang dan kebahagiaan kepada individu, sehingga diharapkan individu tersebut akan melakukan perilaku yang diinginkan secara berulang-ulang. Selain memberikan motivasi, metode *Reward* juga bertujuan untuk mendorong individu agar semakin gigih dalam usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah mereka capai. Sementara metode hukuman (*Punishment*) merupakan suatu metode untuk mengubah tingkah laku seseorang agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara umum. Hukuman diberikan apakah orang yang bersangkutan menunjukkan tingkah laku yang tidak diharapkan atau karena mereka tidak memberikan respons dan tidak menunjukkan tingkah laku yang telah diharapkan.⁹

⁶ Yanti, Zulkarnain, and Gimin, "Meningkatkan Kinerja Guru Paud Dalam Mengajar Melalui Reward Dan Punishment" 1, no. 1 (2023): 11.

⁷ Depdiknas, *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pasal 35 Ayat (1)* (Jakarta, 2005).

⁸ "UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 35 Ayat (1)" (n.d.).

⁹ Suryamah Anshori, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Pemberian Reward Dan Punishment Di Sdn 3 Wonoharjo Tahun Ajaran 2018/2019," *Jurnal Wahana Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 55.

Reward dan *punishment* bagian dari teori *behavioristik* sebagai penguatan positif terhadap kinerja pendidik yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional pendidik. Ini berarti bahwa perubahan dapat dilakukan lagi dan lagi dengan cara yang berbeda, sehingga hasil interaksi antara stimulus dan respon.¹⁰ *Reward* dan *punishment* adalah salah satu teori belajar paling muda. Diciptakan oleh Burrhus Fredric Skinner, seorang psikolog terkemuka dari Harvard University, Skinner adalah penganut paham *behaviorisme* yang dianggap kontroversial. Teori ini dianggap kontroversial karena, ketika dilihat dan dibandingkan dengan temuan penelitian psikologi kognitif, aspek-aspek *behaviorisme* memiliki banyak kekurangan. Dalam teori ini diambil dari percobaannya yang kemudian dikenal dengan istilah *Operant Conditioning* (pembiasaan perilaku respon).¹¹

Penerapan *reward* dan *punishment* dalam pendidikan, dapat digunakan sepanjang itu tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan. Penerapan *reward* dan *punishment* juga tidak hanya berlaku untuk siswa yang tidak berprestasi atau melanggar tata tertib, tetapi juga dapat berlaku untuk guru agar mereka berdisiplin dalam mengajar dan memenuhi tanggung jawab mereka untuk mengajar siswanya. Metode penghargaan dan hukuman juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk hadir pada kegiatan pembelajaran di kelas pada waktu yang tepat.¹²

Apabila sebuah *Reward* dan *Punishment* jika tidak diterapkan di suatu sekolah, kinerja guru akan menurun. Ini dapat termasuk guru yang memiliki

¹⁰ Asri Budiningsih, *Belajar Dan Pembelajaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), 20.

¹¹ Ahmad Bahril Faigy and I Made Arsana, "Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas XI," *Kajian moral dan Kewarganegaraan* 2, no. 2 (2014): 455.

¹² Johannes Purwanto, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Reward and Punishment Di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang," *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar (JBPD)* 1, no. 2 (2020): 62.

kemampuan tetapi tidak bergairah untuk bekerja, tingkat disiplin yang rendah, tanggung jawab atas tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas pekerjaan mereka, dan kecenderungan untuk tidak mematuhi aturan dan peraturan.¹³

Berdasarkan wawancara dan hasil observasi dengan Kepala Madrasah,¹⁴ memperoleh kinerja guru yang ada di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri sangat baik. Dimulai dari kedisiplinan guru, ketepatan waktu, hasil penilaian guru, maupun proses belajar mengajar dikelas. Hal ini ini didukung dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan serta pelatihan yang dilakukan pada setiap tahun ajaran baru.

Lembaga pendidikan islam swasta MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri yang mampu memberikan *reward* guru dengan baik dan maksimal. *Reward* yang diberikan berupa imbalan yaitu gaji, tunjangan, insentif, biaya oprasional, *reward* berupa umroh, rekreasi, maupun kompensasi tidak langsung lainnya. Gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerjanya. Insentif yang cair dari madrasah, *reward* ketika guru masuk tidak pernah terlambat paling lambat pukul 06.45 mengikuti salam sapa dan pulang tidak kurang dari pukul 15.30 berhak mendapatkan uang makan dan uang bensin per hari, dengan syarat dan kriteria yang telah ditetapkan Madrasah. *Punishment* diberikan kepada guru apabila tidak berkinerja baik dan melanggar peraturan madrasah maka akan diberikan hukuman secara lisan hingga pemutusan hubungan kerja.

¹³ Catra Hudatama, "Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Pembangunan UIN Jakarta" (UIN Syarif Hidayatullah Kota Jakarta, 2023), 7.

¹⁴ Wawancara, 29 September 2023, di MIS Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri, dengan Bapak Najib, S.Pd. I, *Mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*.

Upaya meningkatkan kinerja guru melalui penerapan sistem *Reward dan Punishment* menjadi fokus utama untuk mencapai tujuan yang optimal. Keunikan dari penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri, terdiri dari bonus bulanan, pujian, kompensasi, dan hadiah yang disesuaikan dengan syarat dan kriteria sebagai penghargaan untuk kinerja yang terus meningkat dan pengingat bahwa pelanggaran dapat mengakibatkan hukuman atau pemberhentian pekerjaan, dengan menciptakan sistem *reward* dan *punishment* yang berkelanjutan sebagai motivasi tambahan dalam meningkatkan kinerja guru.

Reward dan *punishment* terbukti bermanfaat dalam mengatasi masalah dan membawa perubahan dalam segi pembelajaran untuk guru-guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri. Dengan demikian, kinerja guru yang lebih baik sangat penting untuk kesuksesan sekolah. Untuk mencapai hasil yang maksimal, kinerja guru yang lebih baik perlu didukung oleh peran kepala sekolah sebagai pengelola sekolah. Sekolah akan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi baik. Dengan adanya peraturan pemberian *reward* dan *punishment* diharapkan adanya peningkatan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri.

Berdasarkan uraian diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri, karena telah menerapkan *reward* dan *punishment* dalam penilaian sitem kerjanya. Oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti dan mengkaji topik “Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka fokus penelitian ini adalah tentang Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri meliputi :

1. Bagaimana penerapan *reward* untuk meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri?
2. Bagaimana penerapan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri?
3. Bagaimana kinerja guru di MIS Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri dengan diterapkannya *reward* dan *punishment*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan juga rumusan masalah diatas maka akan mengetahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan *reward* untuk meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri
2. Untuk mengetahui penerapan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri
3. Untuk mengetahui kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri dengan diterapkannya *reward* dan *punishment*

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, hasil yang diharapkan dari penelitian ini akan memberikan manfaat teoritis dan praktis. Manfaat yang diharapkan terkait dengan masalah penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas pengetahuan akademis dan menambah referensi. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi penelitian ilmiah yang berguna untuk melengkapi penelitian tentang hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan dukungan orang tua terhadap kemampuan siswa untuk menyusun skripsi dengan baik. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut tentang penelitian sebelumnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi kepala madrasah karena menawarkan rekomendasi untuk terus meningkatkan kinerja guru melalui *reward* dan *punishment*. Sebagai cara untuk memberikan apresiasi untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka, *reward* dan *punishment* sangat penting.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pengalaman dan pemahaman tentang penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru, dan dapat menjadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Guru

Manfaat penelitian ini bagi guru dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan peran sebagai pendidik dengan baik melalui hasil penelitian ini tentang penerapan *reward dan punishment* untuk meningkatkan kinerja guru.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat dan berguna sebagai sumber pengetahuan dan penambahan wawasan bagi mereka yang tertarik untuk mengetahui bagaimana menerapkan *reward dan punishment* untuk meningkatkan kinerja guru.

e. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi perpustakaan IAIN Kediri khususnya pada bidang Manajemen Pendidikan Islam serta membantu penelitian selanjutnya yang membahas tentang penelitian yang sama.

E. Definisi Istilah

1. *Reward dan Punishment*

Menurut Kamus Bahasa Indonesia *reward* merupakan pemberian *Reward* (penghargaan) ialah suatu pengakuan terhadap pencapaian khusus yang diberikan, baik oleh individu maupun lembaga, biasanya dalam bentuk materi atau kata-kata.

Sementara dalam kamus besar Bahasa Indonesia, *punishment* diartikan sebagai aturan yang mengatur. *Punishment* sendiri merujuk pada hukuman yang diberikan setelah seseorang melakukan perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku tersebut.

2. Kinerja Guru

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan hasil yang mengarah pada peningkatan kualitas hidup dengan cara yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, kinerja guru adalah hasil dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru saat melakukan tugas mereka. Jika ada proses kerjasama dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan siswa, pembelajaran dapat berjalan lebih baik dan siswa lebih memahami apa yang mereka pelajari. Ini membantu sekolah meningkatkan kualitas pendidikan. Sistem manajemen kinerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Sistem ini menghubungkan tujuan institusi (institusi) dengan tujuan dalam proses belajar dan mengatur cara orang-orang dalam institusi dapat mencapai tujuan tersebut.

F. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian ini mencakup cuplikan isi bahasa yang berkaitan dengan masalah penelitian yang akan dilakukan berupa sajian hasil atau bahasa ringkas dari hasil temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian mengenai Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru, diantaranya:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti dan Judul Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|---|--|
| 1 | Catra Hudatama ¹⁵ dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, pemberian Reward dan Punishment kepada setiap guru di MTs Pembangunan UIN Jakarta adalah untuk merespon perilaku dan bertujuan untuk memperkuat kinerja guru dan staff agar lebih baik. Pemberian reward ini juga dimaksudkan untuk membangun | Persamaan penelitian ini yaitu meneliti tentang <i>reward</i> dan <i>punishment</i> untuk kinerja guru. | Penelitian ini kurang membahas secara jelas tentang kriteria dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> |

¹⁵ Catra Hudatama, "Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Pembangunan UIN Jakarta."

| | | | |
|---|---|---|--|
| | <p>hubungan positif antara kepala sekolah dengan guru dan staff. Di MTs Pembangunan UIN Jakarta, adanya proses reward terbukti dengan meningkatnya kinerja guru, yang tercermin dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Disisi lain pemberian punishment, bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru yang telah melanggar peraturan, pemberian pelajaran kepada mereka yang telah melanggar peraturan dan merugikan sekolah.</p> | | |
| 2 | <p>Fadli Rinekso¹⁶ dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, Pemberian reward diberikan kepada guru berprestasi yang telah melakukan kinerjanya dengan baik yang diharapkan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian punishment juga diberikan kepada guru dan staff apabila melanggar peraturan sekolah, pemberian punishment ini berupa teguran, sanksi, peringatan, pemotongan gaji, atau pemutusan hubungan kerja, tergantung dari tingkat kesalahan yang dilakukan dan dampaknya disekolah SDIT Al Muhsin.</p> | <p>Pada subjek penelitian yaitu pemberian <i>Reward</i>, <i>Punishment</i>, dan kinerja guru yang termasuk kategori bentuk-bentuk reward yang diberikan.</p> | <p>Pada objek hasil penelitiannya, dan <i>implementasi</i> reward dan <i>punishment</i> melalui presepektif Islam.</p> |
| 3 | <p>Sahril,¹⁷ dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hasil riset ini menunjukkan bahwa memberikan reward dan punishment kepada guru meliputi berbagai hal. <i>Reward</i> termasuk mengikutsertakan guru dalam pelatihan, memberikan gaji honor, serta memberikan cuti. Sedangkan <i>punishment</i> meliputi penundaan gaji honor, teguran, pemberian surat peringatan, dan sanksi dengan tiga tingkatan yaitu, ringan, sedang, dan berat. <i>Reward</i> berdampak positif dengan terjalinnya hubungan yang baik antara guru, siswa, dan rekan kerja, serta meningkatkan motivasi mengajar. Sementara <i>punishment</i> membuat guru</p> | <p>Pada subjek penelitian yaitu pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, dan kinerja guru yang termasuk kategori bentuk-bentuk reward, uang sebagai gaji dan tunjangan.</p> | <p>Perbedaan dalam penelitian ini hanya membahas reward saja dalam meningkatkan kinerja guru.</p> |

¹⁶ Fadli, "Implementasi Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD IT Al Muhsin Metro."

¹⁷ Sahril, "Pemberian Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Ash-Shalihin Kab. Gowa," 2023, [https://repositori.uin-alauddin.ac.id/25057/1/Pemberian Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kab. Gowa.pdf](https://repositori.uin-alauddin.ac.id/25057/1/Pemberian%20Reward%20dan%20Punishment%20dalam%20Meningkatkan%20Kinerja%20Guru%20di%20MTs%20Ash-Shalihin%20Kab.%20Gowa.pdf).

| | | | |
|---|---|---|--|
| | lebih sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan disiplin dalam mengajar, dan memperbaiki perilaku yang tidak baik. | | |
| 4 | Rabiatul Khairiah ¹⁸ dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, kepala madrasah di MIN Malang 1 memberikan bentuk reward kepada guru, seperti memberi pujian, memberikan uang berdasarkan tingkatan prestasi guru, bahkan memberikan promosi jabatan sebagai pengakuan terhadap kualitas mengajar guru yang meningkatkan kompetensi profesional mereka. Sementara bentuk punishment yang diberikan adalah pengarahan, teguran, dan peringatan atas kesalahan sesuai peraturan yang telah disepakati bersama. Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru sesuai dengan kemampuan mereka, kepala madrasah merancang program berdasarkan kualifikasi akademik, kedisiplinan guru, serta pelatihan yang relevan | Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang <i>reward</i> dan <i>punishment</i> untuk guru. | Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada objek yaitu kebijakan kepala madrasah dan profesional guru melalui sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . |
| 5 | Azizah Nurul Fadlilah, dkk ¹⁹ dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, strategi reward dan punishment yang diterapkan di KB-TK Rumah Cerdas Kota Malang guna meningkatkan kedisiplinan kinerja guru. Dalam penelitian ini termasuk penelitian kualitatif deskriptif, karena penelitian ini membahas mengenai implementasi strategi reward dan punishment yang diterapkan. Didalam penelitian ini guru Paud diberikan aturan yang ketat berupa kehadiran jam untuk guru. | Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang <i>reward</i> dan <i>punishment</i> untuk kinerja guru. | Perbedaan penelitian ini berbentuk jurnal, dan pada objek hasil penelitiannya, dan strategi <i>reward</i> dan <i>punishment</i> |

¹⁸ Rabiatul Khairiah, "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Melalui Sistem Reward Dan Punishment," *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 2020.

¹⁹ Azizah Nurul Fadlilah et al., "Strategi Reward and Punishment Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru Paud," *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2021): 88.

Maka dari itu, penulis akan berupaya mengkaji aspek-aspek yang berbeda dan lebih mendalam tentang penerapan dan karakteristik-karakteristik dalam pemberian *reward* dan *punishment*, dalam penelitian terdahulu yang relevan, dengan fokus pada waktu, tempat, dan cara mendapatkan informasinya. Penulis akan meneliti fokus pada penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri. Dalam konteks ini, penulis bermaksud untuk mencari informasi lebih lanjut kepada kinerja guru, melalui penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri.