



Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah

Nanda Zahira Syafa*, Andri Ardiansyah, Mukhrij Sidqy

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

*nandazahira0606@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of reward and punishment on teacher work discipline at Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong, Bogor. A quantitative approach with a correlational survey method was used to examine the relationship between variables, involving 33 active teachers as respondents. Data were collected through closed-ended Likert-scale questionnaires and structured interviews. Analysis was conducted using multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results showed that both reward and punishment have a positive and significant effect on teacher discipline, both partially and simultaneously. The significance values of reward (0.017) and punishment (0.000) indicate that both are statistically significant, with punishment being the dominant factor ($\beta = 0.815$). The coefficient of determination (R^2) was 0.166, indicating that the two variables explain 16.6% of the variance in teacher discipline. Qualitative data reinforced the findings, showing that punishment has a more immediate and powerful impact, while rewards help maintain motivation. The study concludes that a balanced, fair, and consistent implementation of reward and punishment systems is essential in fostering disciplined and professional teacher behavior.

Keywords: Discipline; Teacher Performance; Punishment; Reward

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong Bogor. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, dengan 33 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup skala Likert serta wawancara terstruktur. Analisis dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru, baik secara parsial maupun simultan. Nilai signifikansi *reward* sebesar 0,017 dan *punishment* sebesar 0,000 menunjukkan keduanya signifikan, dengan *punishment* sebagai faktor dominan ($\beta = 0,815$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,166 mengindikasikan bahwa variabel *reward* dan *punishment* menjelaskan 16,6% variasi dalam kedisiplinan guru. Data kualitatif mendukung temuan bahwa *punishment* memberikan dampak langsung dan kuat terhadap kedisiplinan, sementara *reward* berfungsi mempertahankan motivasi. Simpulan penelitian menekankan pentingnya manajemen sistem *reward* dan *punishment* yang adil dan konsisten untuk menciptakan lingkungan kerja guru yang disiplin dan profesional.

Kata kunci: Kedisiplinan; Kinerja Guru; Punishment; Reward

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, guru memainkan peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran dan perkembangan karakter peserta didik. Profesionalisme dan kedisiplinan kerja guru menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, terarah, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Dalam konteks ini, kedisiplinan kinerja guru tidak sekadar merujuk pada kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab, integritas, serta konsistensi dalam melaksanakan seluruh aspek pekerjaannya. Guru yang disiplin mampu menjadi teladan, fasilitator yang efektif, dan agen perubahan dalam dunia pendidikan (Hidayat 2021). Dalam pandangan Islam, kedisiplinan pun memiliki kedudukan yang tinggi, karena erat kaitannya dengan amanah dan tanggung jawab terhadap ilmu yang ditransfer kepada peserta didik.

Salah satu pendekatan manajerial yang digunakan dalam lingkungan pendidikan untuk meningkatkan kedisiplinan guru adalah melalui penerapan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas perilaku positif dan pencapaian kinerja, sedangkan *punishment* menjadi bentuk koreksi terhadap pelanggaran aturan atau tanggung jawab (Rasyid dkk., 2025; Pratama & Handayani, 2022). Keduanya merupakan bagian dari strategi penguatan perilaku (*behavioral reinforcement*) yang telah lama dikenal dalam teori manajemen maupun psikologi pendidikan. Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* secara tepat mampu meningkatkan motivasi, kepatuhan terhadap aturan, hingga kualitas kinerja tenaga pendidik (Daheri dkk., 2023; Gunawan dkk., 2023).

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada peserta didik atau guru secara umum tanpa memperhatikan kompleksitas konteks madrasah dasar yang memiliki struktur manajemen dan budaya kerja tersendiri. Studi Febriyanti & Syihabuddin, 2021, misalnya, menyoroti penerapan *reward* dan *punishment* dalam kebijakan bilingual di lingkungan pesantren dan siswa. Khotijah (2023) memfokuskan kajian pada pengaruh penghargaan terhadap motivasi belajar siswa dalam pelajaran Al-Qur'an Hadits. Sedangkan penelitian Gunawan dkk. (2023) dan Daheri dkk. (2023) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan maupun guru, namun tidak secara spesifik membahas aspek kedisiplinan kerja di lingkungan madrasah ibtidaiyah. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam sebagian penelitian tersebut masih bersifat deskriptif atau hanya menyentuh aspek motivasional tanpa menyertakan analisis sistemik terhadap manajemen *reward* dan *punishment* itu sendiri.

Perbedaan pendekatan dan konteks inilah yang menjadi alasan pentingnya dilakukan penelitian ini. Penelitian ini secara spesifik mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru dalam konteks madrasah ibtidaiyah, yakni Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong Bogor. Sekolah ini memiliki karakteristik unik: terdiri dari guru PNS dan honorer, serta telah

menerapkan *reward* dan *punishment* secara informal namun belum terstruktur secara administratif. Terdapat ketimpangan sistem absensi antara guru PNS (menggunakan *fingerprint*) dan guru honorer (menggunakan absensi manual), serta pemberian *reward* dan *punishment* yang belum terdokumentasi dengan baik. Gap ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara konsep manajerial ideal dengan implementasi di lapangan, sehingga mendorong kebutuhan akan kajian empiris yang komprehensif.

Kesenjangan penelitian ini terletak pada belum adanya studi kuantitatif yang menguji secara simultan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan guru dengan fokus pada lembaga pendidikan dasar Islam. Penelitian ini juga menekankan pada aspek struktural dan administratif sistem *reward* dan *punishment* yang sering kali diabaikan. Selain itu, originalitas dari penelitian ini terletak pada pemilihan objek studi yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur akademik, serta pendekatan yang menggabungkan dimensi manajerial dengan nilai-nilai keislaman. Maka, *novelty* atau kontribusi kebaruan dari artikel ini adalah hadirnya data empirik yang menunjukkan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* tidak hanya ditentukan oleh eksistensinya, tetapi juga oleh kualitas sistem, keadilan penerapan, serta pemahaman yang merata di kalangan guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan maupun parsial pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong Bogor. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam dasar. Secara praktis, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi kepala sekolah dalam merancang sistem penghargaan dan sanksi yang lebih adil, terukur, serta efektif dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik. Dengan memperhatikan realitas manajerial di madrasah, artikel ini berusaha menyajikan sintesis antara pendekatan kuantitatif modern dan prinsip-prinsip pembinaan guru dalam konteks keislaman.

Dengan demikian, artikel ini tidak hanya menjawab kebutuhan akan referensi empiris dalam pengelolaan kinerja guru berbasis *reward* dan *punishment*, tetapi juga memperkaya diskursus akademik tentang strategi pembinaan disiplin di lembaga pendidikan Islam dasar. Kontribusi ilmiah ini diharapkan menjadi fondasi bagi pengembangan model manajemen yang kontekstual, aplikatif, dan mampu diterapkan pada madrasah-madrasah serupa di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei jenis korelasional. Pemilihan metode ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru. Penelitian dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah, yang berlokasi di Cibinong, Kabupaten Bogor. Lokasi ini dipilih karena secara empiris telah

menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara informal namun belum terdokumentasi secara struktural.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru aktif di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono 2021). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang terdiri dari skala *Likert* 1–5, mencakup pernyataan yang berkaitan dengan pemberian *reward*, pelaksanaan *punishment*, dan indikator kedisiplinan kinerja guru. Kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis yang telah divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 23.

Selain kuesioner, data juga diperoleh melalui wawancara terstruktur kepada kepala madrasah, ketua yayasan, dan wakil kepala bidang kurikulum. Tujuannya untuk memperkuat temuan lapangan dan memahami implementasi sistem *reward* dan *punishment* secara administratif maupun budaya organisasi. Langkah-langkah dalam penelitian ini meliputi: (1) studi pendahuluan dan observasi awal ke lokasi, (2) penyusunan dan validasi instrumen, (3) pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara, (4) analisis data kuantitatif menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2), dan (5) interpretasi hasil dan pembahasan. Teknik analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh parsial dan simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja guru.

Tolok ukur kedisiplinan guru diukur berdasarkan indikator kepatuhan terhadap waktu, kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan pelaksanaan tugas, serta kepatuhan terhadap aturan tambahan yang merujuk pada teori dari Sutrisno (dalam Gea, 2022). Sementara *reward* dan *punishment* diukur berdasarkan indikator yang disesuaikan dengan klasifikasi dari Rosyid dan Rofiqi, (2019), mencakup gaji/upah, insentif, tunjangan, pengakuan interpersonal, promosi jabatan, serta jenis hukuman ringan, sedang, dan berat. Dengan desain seperti ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang objektif mengenai pengaruh sistem manajerial terhadap perilaku kerja guru di lingkungan madrasah dasar.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru aktif di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong yang berjumlah 33 orang. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (82%), sedangkan laki-laki berjumlah 6 orang (18%). Berdasarkan rentang usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–45 tahun, yaitu sebanyak 13 orang (39,4%). Sementara itu, sebanyak 10 orang (30,3%) berusia 20–30 tahun, dan 10 orang lainnya (30,3%) berusia 46–60 tahun. Dilihat dari latar belakang pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Strata Satu (S1) sebanyak 22

orang (67%), diikuti oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 6 orang (18%), lulusan Strata Dua (S2) sebanyak 3 orang (9%), dan lulusan Diploma Dua (D2) sebanyak 2 orang (6%). Berdasarkan status kepegawaian, sebanyak 30 orang (91%) merupakan guru honorer, sedangkan 3 orang (9%) merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah mengajar selama 5–10 tahun sebanyak 15 orang (45,5%), sebanyak 13 orang (39,4%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, dan sisanya 5 orang (15,2%) memiliki pengalaman mengajar kurang dari 5 tahun. Oleh karena itu, karakteristik responden mencerminkan kapasitas yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga data yang diperoleh diyakini merepresentasikan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru.

1. Analisis data Guru (Data Utama)

a. Analisis Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum terhadap data variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2), dan *kedisiplinan kinerja guru* (Y). Data ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	33	36	55	44.70	4.496
X2	33	36	52	44.73	3.694
Y	33	34	54	45.45	4.388
Valid N (listwise)	33				

Tabel statistik deskriptif tersebut menunjukkan hasil pengukuran terhadap tiga variabel utama, yaitu *reward* (X_1), *punishment* (X_2), dan *kedisiplinan kinerja guru* (Y), berdasarkan data dari 33 responden. Nilai minimum *reward* dan *punishment* sama, yakni 36, dengan nilai maksimum masing-masing sebesar 55 dan 52. Rata-rata *reward* sebesar 44,70 (SD = 4,496) dan *punishment* sebesar 44,73 (SD = 3,694), menunjukkan persepsi guru terhadap kedua variabel tersebut tergolong tinggi dan relatif merata. Variabel *kedisiplinan* memiliki nilai minimum 34 dan maksimum 54, dengan rata-rata 45,45 (SD = 4,388), yang mencerminkan tingkat kedisiplinan guru yang cukup tinggi dan stabil. Secara umum, data ini mengindikasikan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah diterima dengan baik dan berpotensi memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan kinerja guru.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis lanjutan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Pengujian ini

bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis statistik yang digunakan. Hasil dari ketiga uji tersebut disajikan sebagai berikut:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi linear berganda berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (Aditiya, Evani, & Maghfiroh 2023).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.02126077
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.045
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas tersebut, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi salah satu syarat dari uji asumsi klasik. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear berganda.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Lubis, Deliyanti, & Hutajulu 2023).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Model	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.004	.020		50.813	.000		
X1	.126	.050	.185	2.538	.017	.535	1.868
X2	.613	.055	.815	11.205	.000	.535	1.868

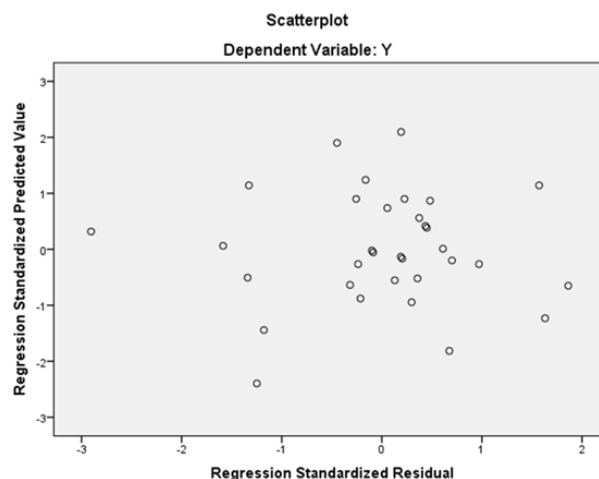
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independen, yaitu *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2), adalah sebesar 0,535. Nilai ini berada di atas batas minimum 0,10, yang menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,868, jauh di bawah batas maksimum 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan memenuhi salah satu syarat dalam uji asumsi klasik.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara nilai residual yang sudah distandardisasi dengan nilai prediksi terstandar (Annisak, Sakinah Zainuri, & Fadilla 2024).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik *residual* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola yang mengerucut, melebar, maupun membentuk garis. Penyebaran titik yang acak ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi

homoskedastisitas, yang berarti varians *residual* adalah konstan pada setiap nilai prediksi, dan model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kedisiplinan kinerja guru (Y) (Siregar dkk. 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.004	.020		50.813
	X1	.126	.050	.185	.017
	X2	.613	.055	.815	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi: $Y = 1,004 + 0,126X_1 + 0,613X_2$, yang menunjukkan bahwa *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada *reward* diperkirakan meningkatkan kedisiplinan sebesar 0,126 satuan, sedangkan *punishment* meningkatkan kedisiplinan sebesar 0,613 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru, dengan nilai signifikansi *reward* sebesar 0,017 dan *punishment* sebesar 0,000 (keduanya $< 0,05$). Nilai koefisien beta (β) terbesar terdapat pada *punishment* (0,815), dibandingkan *reward* (0,185), yang mengindikasikan bahwa *punishment* memiliki pengaruh dominan terhadap kedisiplinan. Dengan demikian, baik *reward* maupun *punishment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kinerja guru secara parsial.

b. Uji kolerasi berganda

Uji korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas, yaitu *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu kedisiplinan kinerja guru (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Berganda

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.682**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.682**	1	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.756**	.994**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji *Pearson Correlation* tersebut menunjukkan bahwa *reward* (X_1) memiliki korelasi sebesar 0,756 terhadap kedisiplinan guru (Y), sedangkan *punishment* (X_2) memiliki korelasi yang lebih tinggi, yaitu 0,994. Keduanya memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,01$), yang menandakan hubungan positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Selain itu, korelasi antara *reward* dan *punishment* sebesar 0,682 juga signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *reward* dan *punishment* berhubungan positif dengan kedisiplinan guru, dengan *punishment* menunjukkan hubungan yang lebih kuat. Artinya, peningkatan kedisiplinan guru sangat berkaitan dengan penerapan *punishment* yang efektif, didukung oleh sistem *reward* yang tepat.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kedisiplinan kinerja guru (Y). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ardiyani, Afriani, & Handini 2023). Proses pengujian hipotesis ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, di mana jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis dianggap ditolak (Putri dkk. 2023).

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.004	.020		50.813
	X_1	.126	.050	.185	2.538
	X_2	.613	.055	.815	11.205
					.000

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa *reward* (X_1) memiliki nilai t sebesar 2,538 dengan signifikansi 0,017 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Demikian pula, *punishment* (X_2) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai t sebesar 11,205 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien beta terstandarisasi (β) menunjukkan bahwa *punishment* ($\beta = 0,815$) memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan *reward* ($\beta = 0,185$). Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel secara parsial berkontribusi positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kinerja guru, dengan *punishment* sebagai faktor yang lebih kuat. Dengan demikian, hipotesis parsial dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama, variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan kinerja guru. Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi (*sig.*) < 0,05 maka model regresi secara keseluruhan signifikan, artinya kedua variabel independen tersebut bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Prasmoro dkk., 2023).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.270	2	.135	67.210	.000
	Residual	.060	30	.002		
	Total	.330	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 67.210 dengan signifikansi di bawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kinerja guru (Y). Dengan kata lain, kombinasi kedua variabel bebas tersebut mampu secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kinerja guru. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; nilai mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah, sedangkan nilai mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen (Nurulita, Kamaruddin, & Asmini 2023).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.110	4.139

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R Square*), diperoleh angka sebesar 0.166, yang menunjukkan bahwa sebesar 16.6% variasi dalam variabel kedisiplinan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya, yaitu 83.4%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R²* sebesar 0.110 juga menguatkan bahwa

meskipun model memiliki pengaruh, namun kontribusi kedua variabel bebas terhadap kedisiplinan guru dalam penelitian ini masih tergolong sedang dan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model.

5. Analisis deskriptif naratif (data kualitatif pendukung)

Analisis deskriptif naratif dilakukan berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan, yaitu kepala madrasah, ketua yayasan, dan wakil kepala bidang kurikulum atau kesiswaan. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi pendukung yang bersifat kontekstual dan memperkuat hasil temuan kuantitatif yang telah dianalisis sebelumnya mengenai penerapan *reward* dan *punishment* serta dampaknya terhadap kedisiplinan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah.

a. Wawancara Kepala Madrasah

Wawancara dilakukan pada Kamis, 3 Juli 2025, bersama Ibu Hj. Siti Barkah, M.Pd., selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong, bertempat di ruang kepala madrasah. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi terkait penerapan sistem *reward* dan *punishment* serta dampaknya terhadap kedisiplinan guru.

Menurut kepala madrasah, *reward* dan *punishment* merupakan strategi penting dalam membina kedisiplinan guru. *Reward* diberikan melalui insentif, pelatihan, dan bentuk pengakuan lainnya, yang dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi. Namun demikian, *punishment* dipandang memiliki pengaruh yang lebih kuat dan langsung terhadap perilaku disiplin guru, karena sifatnya yang tegas dan memaksa kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

b. Wawancara Ketua Yayasan

Wawancara kedua dilakukan pada Jumat, 4 Juli 2025, dengan Bapak H. Abdul Rahman, S.HI, selaku Ketua Yayasan Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong, bertempat di ruang yayasan. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh pandangan pihak yayasan terkait kebijakan dan dukungan terhadap penerapan *reward* dan *punishment* serta peran yayasan dalam menjaga kedisiplinan guru.

Ketua yayasan menyampaikan bahwa pihak yayasan mendukung penuh kebijakan *reward* dan *punishment* sebagai langkah menjaga kualitas dan kedisiplinan kinerja guru. *Reward* dianggap penting sebagai bentuk penghargaan dan motivasi, namun tidak cukup untuk membentuk kedisiplinan secara konsisten. Oleh karena itu, *punishment* yang diterapkan secara tegas dan adil dinilai lebih efektif dalam menumbuhkan perilaku disiplin di lingkungan madrasah.

c. Wawancara Wakil Kepala Bidang Kurikulum atau Kesiswaan

Wawancara ketiga dilakukan pada Jumat, 4 Juli 2025, dengan Ibu Hj. Siti Mursidah, M.Pd., selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum/Kesiswaan di MI Al-Falah Cibinong, bertempat di ruang guru. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi teknis mengenai pengawasan kedisiplinan guru serta efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* di lapangan.

Wakil kepala madrasah bidang kurikulum/kesiswaan menjelaskan bahwa pengawasan dilakukan secara rutin melalui absensi dan pemantauan pelaksanaan tugas harian. *Reward* diberikan sebagai bentuk motivasi, namun tidak selalu berdampak jangka panjang. Sebaliknya, *punishment* seperti teguran dan pemotongan tunjangan dinilai lebih efektif karena memberikan efek langsung yang mendorong guru untuk mematuhi aturan.

Temuan dari wawancara ini mendukung hasil analisis kuantitatif, bahwa baik *reward* maupun *punishment* memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan guru, dengan *punishment* menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Dengan demikian, data kualitatif ini memberikan gambaran yang lebih mendalam dan melengkapi interpretasi terhadap hasil statistik yang telah diperoleh sebelumnya.

B. Pembahasan hasil penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik *reward* maupun *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Cibinong. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,004 + 0,126X_1 + 0,613X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *reward* dan *punishment* akan meningkatkan skor kedisiplinan guru secara positif. Signifikansi pada uji t untuk *reward* sebesar 0,017 dan *punishment* sebesar 0,000 menegaskan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh nyata terhadap kedisiplinan, dengan *punishment* memiliki pengaruh dominan berdasarkan nilai koefisien beta tertinggi (0,815).

Data deskriptif mendukung hal ini, dengan rata-rata skor *reward* (44,70), *punishment* (44,73), dan kedisiplinan guru (45,45) yang semuanya menunjukkan persepsi guru terhadap sistem yang cukup baik. Korelasi yang sangat kuat antara *punishment* dan kedisiplinan ($r = 0,994$), serta *reward* dan kedisiplinan ($r = 0,756$), menunjukkan hubungan positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Namun, koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,166, yang berarti 83,4% kedisiplinan guru dipengaruhi oleh faktor lain di luar *reward* dan *punishment*, seperti motivasi pribadi, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya kerja.

Temuan kuantitatif ini diperkuat oleh hasil wawancara dari tiga informan utama. Kepala madrasah menekankan bahwa *punishment* lebih berperan langsung dalam meningkatkan kedisiplinan guru karena sifatnya yang tegas dan memaksa. Ketua yayasan menyatakan bahwa *reward* memang penting untuk membangun motivasi, tetapi tidak cukup untuk menciptakan kepatuhan tanpa adanya *punishment* yang konsisten dan adil. Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menyampaikan bahwa *reward* hanya berdampak sementara, sementara *punishment* seperti teguran dan pemotongan insentif memberi efek jera yang lebih kuat. Ketiga wawancara ini secara konsisten menyatakan bahwa *punishment* merupakan strategi manajerial yang lebih efektif dalam pembentukan kedisiplinan kerja guru di madrasah tersebut.

Hasil ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Gunawan dkk. (2023) dan Daheri dkk. (2023) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan profesionalisme guru, namun *punishment* lebih efektif dalam konteks kedisiplinan karena memberikan tekanan langsung untuk mematuhi aturan kerja. Pratama & Handayani (2022) Pratama dan Handayani (2022) menekankan pentingnya kombinasi kedua strategi tersebut, namun menunjukkan bahwa *punishment* lebih cepat membentuk perilaku patuh. Rosyid dan Rofiqi (2019) juga menyoroti pentingnya keadilan dan konsistensi dalam penerapan *punishment* agar tidak menimbulkan resistensi atau demotivasi.

Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkuat teori *behavioral reinforcement* dari Skinner, bahwa perilaku manusia terbentuk dari konsekuensi atas tindakan yang dilakukan. *Reward* memperkuat perilaku positif, sedangkan *punishment* menghambat perilaku negatif. Namun demikian, *reward* harus tepat sasaran dan kontekstual agar tidak kehilangan daya rangsang. Dalam konteks madrasah, di mana sebagian besar guru adalah honorer dan sistem insentif belum terstruktur dengan baik, *punishment* yang adil, tegas, dan transparan menjadi instrumen penting untuk menegakkan kedisiplinan kerja.

Penelitian ini juga mengisi gap literatur yang belum banyak membahas secara spesifik pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap guru di lembaga pendidikan dasar Islam. Sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak memfokuskan pada siswa (Khotijah, 2023; Febriyanti & Syihabuddin, 2021), atau pada karyawan di sektor umum. Oleh karena itu, temuan ini memberikan kontribusi kebaruan dalam konteks pendidikan Islam, dengan pendekatan kuantitatif yang dilengkapi data kualitatif lapangan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah, dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. *Reward* terbukti meningkatkan disiplin melalui pemberian insentif, piagam, dan kesempatan pelatihan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar *punishment* yang menjadi faktor paling dominan dalam membentuk kepatuhan dan tanggung jawab kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi nyata terhadap kedisiplinan guru, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi. Oleh karena itu, pengelolaan *reward* dan *punishment* secara seimbang, konsisten, dan adil diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan mendukung profesionalitas guru.

Daftar Pustaka

- Aditiya, Nanda Yoga, Elsa Saphira Evani, and Siti Maghfiroh. 2023. "Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda." *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2(2):102–10. doi: 10.32424/1.jras.2023.2.2.10792.
- Annisak, Fadillah, Humairo Sakinah Zainuri, and Siti Fadilla. 2024. "Peran Uji Hipotesis

- Penelitian Perbandingan Menggunakan Statistika Non Parametrik Dalam Penelitian.” *Al Itihadu Jurnal Pendidikan* 3(1):105–15.
- Ardiyani, Fenika, Nita Afriani, and Nurul Handini. 2023. “Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Statistika Parametrik.” *Bakti Sosial* 2:76–83.
- Daheri, Mirzon, Petrus Jacob Pattiasina, Nanda Saputra, Nana Meily Nurdiansyah, and Lailatul Uzlifah. 2023. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru.” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(4):388–97. doi: 10.31538/munaddhomah.v3i4.304.
- Febriyanti, U., and Y. N. Syihabuddin. 2021. “Realisasi Kebijakan Bilingual Area Terhadap Punishment Dan Reward.” *Jurnal.Radenfatah.Ac.Id* 7(1).
- Gea, Nurhafni. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.” *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 5(2):1303–16. doi: 10.36778/jesya.v5i2.743.
- Gunawan, Ahmad, Edi Sopandi, Mayyilisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, and Rachmah Assifah. 2023. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang.” *Manajemen* 11(1):1–9.
- Hidayat, Akbar. 2021. “Peran Seorang Guru Terhadap Inovasi Pendidikan Di Era Modern.” *OSF Preprints* 1(2):1–6.
- Khotijah, Siti. 2023. “Penerapan Reward and Punishment Dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Al-Qur’an Hadits Kelas Viii Di Mts Al-Muhajirin Panjang.” UIN Raden Intan Lampung.
- Lubis, Nabila Suhaila, Yuli Deliyanti, and Mutika Amalia Amini Hutajulu. 2023. “Analisis Uji Persyaratan Statistika Parametrik Terhadap Analisis Pertumbuhan Dan Kepadatan Penduduk.” *Jurnal Bakti Sosial* 2(2):134–43.
- Nurulita, Fifi, K. Kamaruddin, and A. Asmini. 2023. “Analisis Determinan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Sumbawa.” *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 11(2):261–72. doi: 10.58406/jeb.v11i2.1314.
- Prasmoro, Alloysius Vendhi, Isdaryanto Iskandar, Abdul Bashit, Apriyani, and Ucu Agustini Srimulyani. 2023. “Analisis Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Metode Uji Regresi Linear Berganda Di PT Hitachi Power System Indonesia.” *Jurnal TESLINK : Teknik Sipil Dan Lingkungan* 4(2):86–97. doi: 10.52005/teslink.v4i2.124.
- Pratama, Martinus Febryanto Andy, and Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 2(2):62–70. doi: 10.55587/jseb.v2i2.46.
- Putri, Azka Dhianti, Ahman Ahman, Rahma Sayyida Hilmia, Salwa Almaliyah, and Sidik Permana. 2023. “Pengaplikasian Uji T Dalam Penelitian Eksperimen.” *Jurnal Lebesgue : Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika Dan Statistika* 4(3):1978–87. doi: 10.46306/lb.v4i3.527.
- Rasyid, M. Hafidz Al, Dessy Kartika Sari, Yosep Epron Valentino Sinaga, and Syahrial. 2025. “Pengaruh Reward Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa SD.” *Harmoni Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan* 2(2).
- Rosyid, Moh. Zaiful, and Ulfatur Rahmah Rofiqi. 2019. *Reward Dan Punishment Konsep Dan Aplikasi Di Keluarga Sekolah Pesantren Perusahaan Masyarakat*. Literasi Nusantara.
- Siregar, Hasny Delaila, Manna Wassalwa, Khairina Janani, and Irma Sari Harahap. 2022. “Analisis Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Statistik Parametrika.” *Al Itihadu Jurnal Pendidikan* 1(1):3.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.