

**IMPLEMENTASI PENGHARGAAN DAN HUKUMAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP YAYASAN  
PENDIDIKAN MA'ARIF 6 KECAMATAN TARIK  
KABUPATEN SIDOARJO**

**TESIS**

**OLEH:**

**ANI NUR MUSAMAH**

**★ 210501012019 ★**



**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM  
MOJOKERTO**

**2025**

**IMPLEMENTASI PENGHARGAAN DAN HUKUMAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP YAYASAN  
PENDIDIKAN MA'ARIF 6 KECAMATAN TARIK  
KABUPATEN SIDOARJO**

**Tesis**

Diajukan kepada :

Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan  
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Ani Nur Musamah  
210501012019

Dosen Pembimbing

Dr. Eng. Fadly Usman, ST, MT

NIDN.0014057601

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM  
MOJOKERTO  
2025**

## ABSTRAK

**Ani Nur Musamah. 2025.** Implementasi Penghargaan Dan Hukuman Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Yayasan Pendidikan Ma'arif 6 Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Program Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto. **Pembimbing : Dr. Eng. Fadly Usman, ST., MT**

---

---

**Kata Kunci :** Penghargaan, Hukuman, Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk implementasi penghargaan dan hukuman serta sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Yayasan Pendidikan Ma'arif 6 Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo. Fokus kajian terletak pada tiga indikator kinerja guru, yaitu kedisiplinan kehadiran, kelengkapan administrasi, dan kualitas pembelajaran. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan motivasi guru untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan administrasi pembelajaran dengan baik, serta meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Sementara itu, penerapan hukuman berperan sebagai pengendali perilaku yang menjaga kedisiplinan guru, meskipun pengaruhnya lebih menekankan pada aspek kehadiran dan kelengkapan administrasi dibandingkan kualitas pembelajaran. Faktor pendukung keberhasilan implementasi sistem ini meliputi kepemimpinan kepala sekolah, dukungan yayasan, serta kesadaran guru terhadap tanggung jawab profesionalnya. Adapun faktor penghambat antara lain keterbatasan fasilitas, kurangnya konsistensi dalam pemberian reward and punishment, serta resistensi sebagian guru. Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dalam memperkuat teori motivasi dan manajemen pendidikan, serta implikasi praktis bagi pengelola sekolah untuk menyeimbangkan strategi penghargaan dan hukuman dalam meningkatkan profesionalisme guru.

## ABSTRACT

**Ani Nur Musamah. 2025.** The Implementing Rewards and Punishments in Improving Teacher Performance at Ma'arif 6 Junior High School, Tarik District, Sidoarjo Regency. Thesis of the Islamic Education Management Study Program. Postgraduate Program, KH. Abdul Chalim University, Mojokerto. **Advisor: Dr. Eng. Fadly Usman, ST., MT**

---

---

**Keywords:** *Reward, Punishment, Teacher Performance*

*This study aims to analyze the implementing rewards and punishments and to examine their influence on improving teacher performance at SMP Yayasan Pendidikan Ma'arif 6, Tarik District, Sidoarjo Regency. The research focused on three teacher performance indicators: attendance discipline, administrative completeness, and teaching quality. This study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation.*

*The findings reveal that rewards, both financial and non-financial, significantly enhance teachers' motivation to attend school on time, complete teaching administration properly, and improve the quality of classroom instruction. Meanwhile, punishments serve as a corrective mechanism to maintain teacher discipline, although their influence is stronger on attendance and administrative completeness rather than on teaching quality. Supporting factors include school leadership, foundation support, and teachers' awareness of professional responsibilities. Inhibiting factors consist of limited facilities, inconsistency in applying rewards and punishments, and resistance from some teachers. This study provides theoretical implications by reinforcing motivation and educational management theories, as well as practical implications for school managers to balance reward and punishment strategies in improving teacher professionalism.*

KH. ABDUL CHALIM

## مستخلص البحث

أنبي نور مسامح. ٢٠٢٥. تطبيق المكافآت والعقوبات في تحسين أداء المعلمين في مدرسة المعارف

الإعدادية السادسة، مقاطعة طارق، مقاطعة سيدوارجو. أطروحة برنامج دراسات

إدارة التعليم الإسلامي. برنامج الدراسات العليا، جامعة خير بختونخوا عبد الحليم،

موجو كيرتو. المشرف: الدكتور المهندس فضلي عثمان. ST, MT.

الكلمات المفتاحية: المكافآت، العقوبات، أداء المعلمين

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تطبيق نظام المكافآت والعقوبات وأثره على تحسين أداء المعلمين في مدرسة مؤسسة المعارف التعليمية الإعدادية السادسة، بمنطقة طارق، مقاطعة سيدوارجو. ركزت الدراسة على ثلاثة مؤشرات لأداء المعلمين: الانضباط في الحضور، والإتقان الإداري، وجودة التعلم. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي نوعي، وجمعت البيانات باستخدام المقابلات والملاحظة والتوثيق.

تشير النتائج إلى أن تقديم المكافآت، المالية وغير المالية، يمكن أن يزيد من دافعية المعلمين للحضور في الوقت المحدد، وإتمام إدارة التعلم بكفاءة، وتحسين جودة التعلم الصفي. في الوقت نفسه، يُعد تطبيق العقوبات بمثابة أداة ضبط سلوكية تحافظ على انضباط المعلمين، مع أن تأثيرها يركز على الحضور والإتقان الإداري أكثر من جودة التعلم. تشمل العوامل الداعمة لنجاح تطبيق هذا النظام قيادة المدير، ودعم المؤسسة، ووعي المعلمين بمسؤولياتهم المهنية. أما العوامل المعيقة، فتشمل محدودية المرافق، وعدم الاتساق في تطبيق نظام المكافآت والعقوبات، ومقاومة بعض المعلمين. تقدم هذه الدراسة آثارًا نظرية لتعزيز نظريات التحفيز والإدارة التعليمية، فضلاً عن الآثار العملية على مديري المدارس في موازنة استراتيجيات المكافأة والعقاب لتحسين احترافية المعلمين.