

Bab V

Penutup

5.1. Simpulan

Strategi pemberian *reward and punishment* dimulai dari tahap merancang tujuan, analisis karakteristik guru, menentukan bentuk *reward and punishment*, sosialisasi pemberian *reward and punishment* kepada guru, implementasi, dan evaluasi. Bentuk *reward* yang diberikan Kepala Sekolah kepada guru yang mempunyai kinerja baik, antara lain: kepercayaan untuk menduduki jabatan atau tugas tertentu, dipermudah untuk kemudahan untuk naik pangkat, kesempatan untuk melanjutkan studi, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau *workshop*, dan pujian atau apresiasi yang diberikan secara lisan. Sedangkan *punishment* yang diberikan oleh Kepala Sekolah hanya berupa teguran secara lisan agar guru yang berkinerja kurang baik dapat meningkatkan kinerjanya. Strategi *reward and punishment* terbukti mampu meningkatkan kinerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *reward and punishment*, antara lain: presensi kehadiran guru; kelengkapan administrasi mengajar, seperti RPP, jurnal mengajar, daftar nilai dan daftar hadir, serta analisis; pelaksanaan pembelajaran; prestasi kerja; dan yang terakhir kepribadian dan sosial kemasyarakatan. Program *reward and punishment* terbukti efektif mampu meningkatkan kinerja guru, karena Kepala Sekolah secara ajeg dan kontinyu menerapkan kebijakan *reward and punishment* ini. Selain itu, Kepala

Sekolah memberikan penghargaan dan hukuman ini secara adil dan tidak subyektif.

5.2. Saran

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah teori tentang teori strategi pemberian *reward and punishment* dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhi.

Saran untuk Kepala Sekolah, agar program *reward and punishment* ini berjalan lebih efektif sebaiknya panduan program *reward and punishment* ini dijadikan sebagai kebijakan sekolah tetap, sehingga para guru lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Peran *reward* yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru perlu dipertahankan bahkan mungkin di tingkatkan agar para pegawai guru di SMP Negeri 2 Dempet lebih bersemangat dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun, walaupun begitu peran *punishment* tentu juga dibutuhkan di setiap sekolah.

Untuk para guru, dengan adanya panduan program *reward and punishment* sebaiknya mematuhi rambu-rambu yang telah ada sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Panduan program *reward and punishment* dapat diterapkan di sekolah lain yang mempunyai karakteristik sekolah dan guru yang hampir sama.

Firefox has prevented the outdated plugin "Adobe Flash" from running on plagiarisma.net. Continue Blocking Allow...

Unique	presensi kehadiran guru; kelengkapan administrasi mengajar, seperti RPP, jurnal mengajar, daftar nilai dan daftar	
Unique	Program reward and punishment terbukti efektif mampu meningkatkan kinerja guru, karena Kepala Sekolah secara	
Unique	efektif sebaiknya dibuat secara tertulis sebagai kebijakan sekolah tetap, sehingga para guru lebih termotivasi dalam	
Unique	tingkatkan agar para pegawai guru di SMP Negeri 2 Dempet lebih bersemangat dan memiliki motivasi	

Top plagiarizing domains: id.scribd.com (2 matches); 4shared.com (2 matches); ml.scribd.com (2 matches); eprints.undip.ac.id (1 matches); eprints.uny.ac.id (1 matches); scribd.com (1 matches); syair79.files.wordpress.com (1 matches);

Like (17) Tweet (6,898) Pin It 38K+ +1 452 Share 148

BAB V PENUTUP 5.1. Simpulan Strategi reward and punishment telah diberlakukan di SMP Negeri 2 Dempet mulai bulan Mei 2013. Strategi pemberian reward and punishment dimulai dari tahap merancang tujuan, analisis karakteristik guru, menentukan bentuk reward and punishment, sosialisasi pemberian reward and punishment kepada guru, implementasi, dan evaluasi. Bentuk reward yang diberikan Kepala Sekolah kepada guru yang mempunyai kinerja baik, antara lain: kepercayaan untuk menduduki jabatan atau tugas tertentu, kemudahan untuk naik pangkat, dan pujian atau apresiasi yang diberikan secara lisan. Sedangkan punishment yang diberikan oleh Kepala Sekolah hanya berupa teguran secara lisan agar guru yang berkinerja kurang baik dapat meningkatkan kerjanya. Strategi reward and punishment terbukti mampu meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian reward and punishment, antara lain: presensi kehadiran guru; kelengkapan administrasi mengajar, seperti RPP, jurnal mengajar, daftar nilai dan daftar hadir, serta analisis; pelaksanaan pembelajaran; prestasi kerja; dan yang terakhir kepribadian dan sosial kemasyarakatan. Program reward and punishment terbukti efektif mampu meningkatkan kinerja guru, karena Kepala Sekolah secara ajeq dan kontinyu menerapkan kebijakan reward and punishment ini. Selain itu, Kepala Sekolah membenkan penghargaan dan hukuman ini secara adil dan budak subyektif. 5.2. Saran Agar program reward and punishment ini berjalan lebih efektif sebaiknya dibuat secara tertulis sebagai kebijakan sekolah tetap, sehingga para guru lebih termotivasi dalam meningkatkan kerjanya. Peran reward yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru perlu dipertahankan bahkan mungkin di tingkatkan agar para pegawai guru di SMP Negeri 2 Dempet lebih bersemangat dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun, walaupun begitu peran punishment tentu juga dibutuhkan di setiap sekolah.

Total 1942 chars, 274 words, 13 unique sentences, 97% originality