

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS TARUNA TUNAS BANGSA

Muhamat Husni¹, Yunita Sari², Yetty Oktarina³

¹Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Baturaja

[1muhamathusni31@gmail.com](mailto:muhamathusni31@gmail.com)

^{2,3}Program Pascasarjana, Universitas Baturaja

[2yunitaubr1@yahoo.com](mailto:yunitaubr1@yahoo.com)

[3y3tty07@yahoo.com](mailto:y3tty07@yahoo.com)

ABSTRACT

The Indonesian education sector continues to adapt to the challenges of the 21st century, where the quality of the learning process is of paramount importance. Teachers, as the driving force behind education, play a central role in achieving these objectives. Optimal teacher performance is not determined solely by academic competence, but is also significantly influenced by non-technical factors, particularly those of a motivational nature. In the context of human resource management in schools, the three main variables that are often the focus and align with the provisions of the regulations are motivation, rewards, and punishments. The research method employed in this study is a quantitative descriptive approach, with a sample size of 40 respondents comprising all teachers at Taruna Tunas Bangsa Senior High School, using SPSS version 25 for data analysis. The research results indicate that the independent variables are Motivation (X1), Reward (X2) and Punishment (X3), whilst the dependent variable is Teacher Performance (Y). The test was conducted by comparing the significance value (Sig.) with the predetermined significance level, namely $\alpha = 0.05$. If the significance value is < 0.05 , it can be concluded that the independent variable has a significant effect on the dependent variable. Where the results of the calculations obtained from the Motivation variable (X1) against Teacher Performance (Y) yielded a significance value of $0.000 < 0.05$. For the variable Reward (X2) on Teacher Performance (Y), a significance value of $0.001 < 0.05$ was obtained. For the variable Punishment (X2) on Teacher Performance (Y), a significance value of $0.040 < 0.05$ was obtained. The results of the simultaneous test of all parameters indicate that the F-value is $0.000 < 0.05$. This means it can be concluded that there is a significant influence of the independent variables, both partially and simultaneously, on Teacher Performance (Y). Based on the calculations, the R-squared value was found to be 0.896. This R^2 value indicates that 89.6% of the variation in Teacher Performance (Y) can be explained by the variables Motivation (X1), Reward (X2), and Punishment (X3), whilst the remaining 10.4% is attributable to other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Rewards, Punishment, Teacher Performance

ABSTRAK

Dunia pendidikan Indonesia terus berbenah menghadapi tantangan abad ke-21, di mana kualitas proses pembelajaran menjadi kunci utama. Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, memegang peran sentral dalam mewujudkan tujuan tersebut. Kinerja guru yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor non-teknis, khususnya yang bersifat motivasional. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sekolah, tiga variabel utama yang seringkali menjadi fokus dan selaras dengan amanat peraturan tersebut adalah motivasi, reward (penghargaan), dan punishment (hukuman). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang merupakan keseluruhan guru SMA Taruna Tunas Bangsa, dengan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu $\alpha =$

0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana hasil perhitungan yang diperoleh dari Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. variabel *Reward* (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. variabel *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. hasil pengujian serentak seluruh parameter menunjukkan bahwa nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$ Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y). berdasarkan perhitungan diperoleh nilai R Square adalah sebesar 0,896. Nilai R^2 tersebut mengartikan bahwa diketahui Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh faktor variabel Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) adalah sebesar 89,6%, sementara sisanya 10,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Motivasi, Reward, Punishment, Kinerja Guru*

I. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan Indonesia terus berbenah menghadapi tantangan abad ke-21, di mana kualitas proses pembelajaran menjadi kunci utama. Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, memegang peran sentral dalam mewujudkan tujuan tersebut. Kinerja guru yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor non-teknis, khususnya yang bersifat motivasional. Pentingnya kinerja guru ini juga mendapatkan landasan hukum yang kuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2022, yang menekankan pada peningkatan kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan sebagai bagian dari pengembangan profesi guru. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sekolah, tiga variabel utama yang seringkali menjadi fokus dan selaras dengan amanat peraturan tersebut adalah motivasi, reward (penghargaan), dan punishment (hukuman).

Motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai dorongan utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja. "Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional" (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Dalam teori motivasi yang merupakan prinsip fundamental dari teori Herzberg yang dikenal sebagai teori dua faktor digambarkan bahwa faktor-faktor yang dapat memotivasi orang di tempat kerja berbeda dan tidak selalu berkebalikan dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Jika faktor pendukung motivasi diberikan belum sesuai dengan harapan dan keinginan guru maka guru merasa tidak termotivasi dalam bekerja yang menjadi penghambat pencapaian kinerja yang tinggi (Tone, 2015).

Profesionalisme guru juga dipengaruhi oleh pemberian reward atau penghargaan, reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Stroebe, 2016). Reward kepada guru tidak hanya merupakan bentuk apresiasi atas dedikasi dan jasa mereka dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi juga diamanatkan secara jelas dalam sejumlah peraturan perundang-undangan. Regulasi ini bertujuan untuk menjamin penghargaan yang berkeadilan dan terstruktur, tidak hanya berupa insentif finansial tetapi juga pengakuan profesi dan kesempatan pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan martabat, motivasi, dan kesejahteraan guru sebagai ujung tombak peningkatan mutu pendidikan. Menurut ratna wilis dahar terdapat 4 macam reward yaitu reward sosial, reward akitivitas, reward simbolis dan reward Finansial. Reward memiliki 4 indikator yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi, 2015).

Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa memiliki motivasi yang rendah, hal ini terlihat dari masih kurangnya atusiasme guru untuk mengembangkan diri melalui kegiatan pelatihan ataupun workshop, sehingga proses pembelajaran sebagian besar belum menerapkan metode pembelajaran inovatif. terkait dengan sistem Reward yang masih belum berjalan dengan optimal, ini tergambar dari bentuk reward yang ada saat ini berupa piagam, tunjangan apresiasi, sarana penunjang

pembelajaran berupa laptop dan umroh gratis yang diakomodir oleh sekolah, masih dianggap kurang menarik. Hal ini dikarenakan belum diberikan dalam skala besar hanya satu orang guru, tendik, dan pegawai yang memenuhi kriteria penilaian dalam satu tahun akademik, guru menganggap reward tersebut belum sebanding dengan beban kerja dan pencapaian mereka. Penerapan Punishment di SMA Taruna Tunas Bangsa saat ini masih belum tegas, dimana sanksi teguran ringan (secara lisan) yang sering diberikan kepada guru yang melanggar atau melakukan kesalahan, teguran sedang berupa surat peringatan, dan sanksi berat berupa pemberhentian secara hormat dan tidak hormat belum pernah direalisasikan, hal ini mengakibatkan belum adanya efek jera, sehingga saat ini masih banyak guru yang datang terlambat dan tidak memiliki dokumen pembelajaran yang lengkap, mengakibatkan sebagian guru masih kurang optimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Beberapa kajian empirik yang mengkaji mengenai pengaruh motivasi, reward dan punishment terhadap kinerja guru seperti temuan dari Hartini et al (2020) menyatakan bahwa Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irma Br Tarigan et al (2022) menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja berpengaruh cukup kuat dan positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 7 Medan. Tetapi hasil penelitian itu tidak sejalan dengan Humairah (2018) dimana penelitiannya menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Astuti, I., & Budi Raharjo, A. (2023) secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT Hidayatullah Yogyakarta. Sedangkan penelitian Farid W & Didin HP (2022) Pemberian Gaji guru dan Motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan Reihan Yudha P (2025) menyatakan bahwa pemberian Reward dan Punishment secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru MA Negeri 2 Kampar.

Berdasarkan research gap tersebut, maka peneliti mencoba mengkonfirmasi ulang mengenai pengaruh motivasi kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa., dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dari pemberian motivasi, reward, dan punishment terhadap kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa, Meskipun teori motivasi, reward, dan punishment menyatakan ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja guru, temuan empiris di beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menganalisa masalah yang dihadapi yang akan dituangkan dalam judul "Pengaruh Pemberian Motivasi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru Di SMA Taruna Tunas Bangsa". Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi, Reward dan Punishment terhadap kinerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian. Metode ini bertujuan untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian di analisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

2.1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini seluruh guru tetap yang ada di di SMA Taruna Tunas Bangsa sebanyak 40 orang.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2022) jika jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMA Turana Tunas Bangsa sebanyak 40 orang.

2.2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013) Data Kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numeric (angka) yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data likert.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022) “Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya”, dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) Data sekunder merupakan data yang digunakan sebagai sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dicatat oleh pihak lain).

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan (*observation*), yaitu dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu:

1. Angket (*Questionnaire*)

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang telah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.

2. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden, dengan menggunakan skala likert 5 poin dengan kategori, Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Penggunaan skala 5 poin ini dianggap bisa optimal karena memberikan keseimbangan antara variasi jawaban dan kemudahan dalam pengisian kuesioner.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi dapat diperoleh dari buku ilmiah, laporan penelitian, karangan ilmiah, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2.4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147), “teknik analisis data adalah kegiatan mengumpulkan data dari seluruh responden, mengelompokkannya berdasarkan kriteria, melakukan uji pada setiap variabel, sampai dengan menyajikan data setelah di uji”.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat.

2. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian tersebut meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah Salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap Variabel tidak bebasnya.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen.

b. Uji Statistik F (Simultan)

Model regresi linier berganda di atas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji.

c. Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

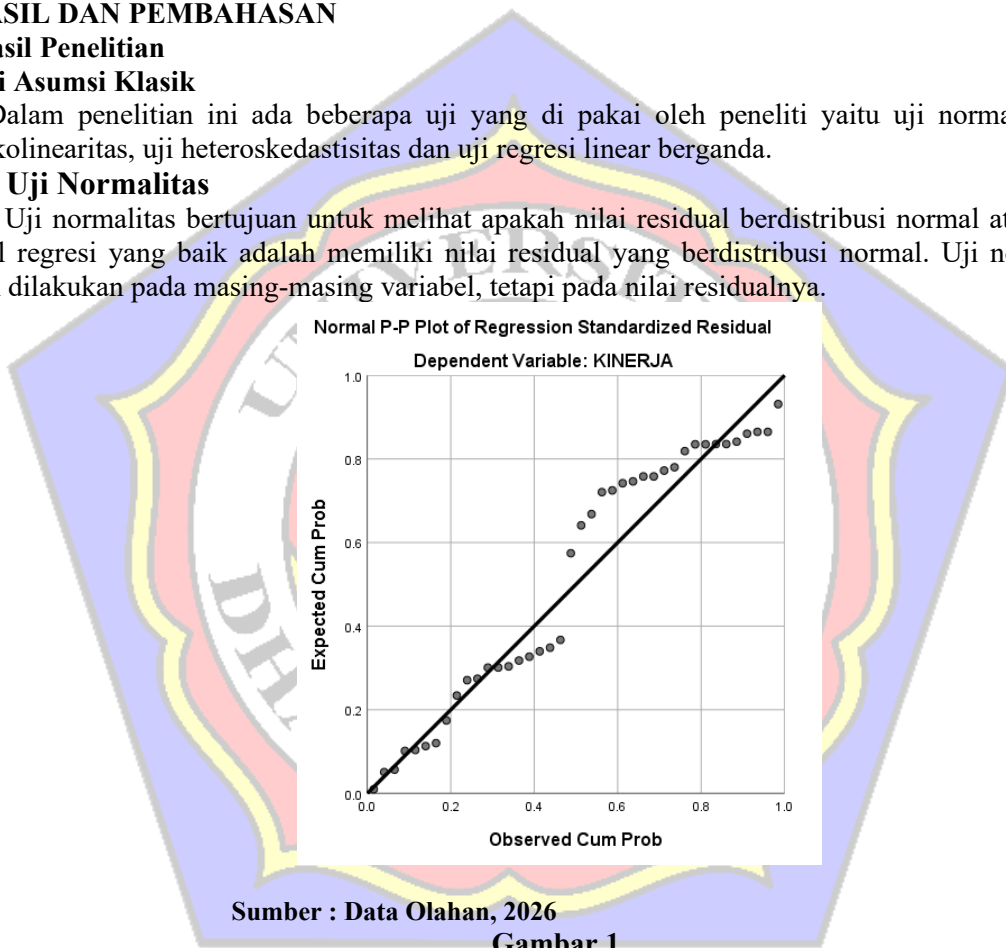
3.1. Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini ada beberapa uji yang di pakai oleh peneliti yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linear berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi pada nilai residualnya.



Sumber : Data Olahan, 2026

Gambar 1.
Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar pengujian normalitas menunjukkan bahwa hampir semua gelembung mendekati garis diagonal, hal ini berarti data yang terkumpul kemudian dimasukkan kedalam model garis regresi untuk dianalisis telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Tabel 1.

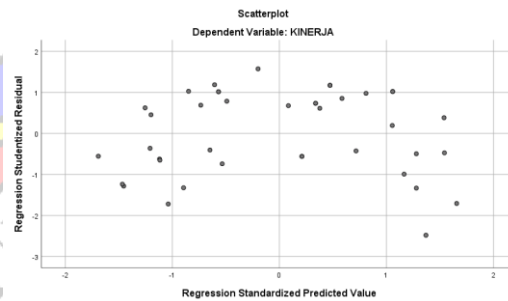
Uji Multikolinearitas				
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,444	2,253	Bebas Multikolinearitas
2	Reward (X2)	0,359	2,787	Bebas Multikolinearitas
3	Punishment (X3)	0,544	1,839	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel bernilai lebih besar dari 0,1. Kemudian juga memiliki nilai VIF untuk setiap variabel bernilai lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan bergantung pada pola yang terbuat. Jika membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. penelitian ini menggunakan model grafik scatterplot.



Sumber : Data Olahan, 2026

Gambar 2.
Hasil Uji scatterplot

Berdasarkan gambar 2 di atas memperlihatkan bahwa titik menyebar di atas dan bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja serta tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

B. Analisis Statistik

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linear merupakan suatu metode analisis statistik yang mempelajari pola hubungan antara dua atau lebih variabel. Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel Motivasi (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Taruna Tunas Bangsa.

Tabel 2.
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.403	2.950		2.171	.037		
MOTIVASI	.624	.080	.605	7.804	.000	.444	2.253
REWARD	.376	.109	.297	3.446	.001	.359	2.787

PUNISHMENT	.204	.096	.149	2.128	.040	.544	1.839
------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 6,403 + 0,624 X1 + 0,376 X2 + 0,204 X3 + e$$

- Y : Kinerja Guru
- X1 : Motivasi
- X2 : Reward
- X3 : Punishment
- e : Error

Dari persamaan regresi tersebut dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta = 6,403 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel Motivasi (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3) maka Kinerja Guru (Y) bernilai sebesar 6,403.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,624 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi (X1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Guru (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,624 .
3. Nilai koefisien regresi Reward (X2) sebesar 0,376 menyatakan bahwa setiap kenaikan Reward (X2) sebesar satu satuan, maka Kinerja Guru (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 .
4. Nilai koefisien regresi Punishment (X3) sebesar 0,204 menyatakan bahwa setiap kenaikan Punishment (X3) sebesar satu satuan, maka Kinerja Guru (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,204 .

2. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi,

Tabel 3.

Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t-hitung	Nilai Sig	Keterangan
1	Motivasi (X1)	7,804	0,000	Berpengaruh
2	Reward (X2)	3,446	0,001	Berpengaruh
3	Punishment (X3)	2,128	0,040	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan, 2026

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Pengujian variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 7,804 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

2. Pengujian variabel *Reward* (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,446 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Pemberian *reward* yang tepat, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas guru. Dengan demikian, *reward* menjadi salah satu instrumen manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja.
3. Pengujian variabel *Punishment* (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,128 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Nilai signifikansi ini juga lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$), yang berarti *Punishment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Penerapan *punishment* yang proporsional dan edukatif dapat menjadi alat kontrol untuk meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya *punishment*, guru cenderung lebih berhati-hati dalam bekerja dan berusaha memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3), secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini motivasi (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3) secara simultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 4.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.016	3	176.672	112.852	.000 ^b
	Residual	56.359	36	1.566		
	Total	586.375	39			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, MOTIVASI, REWARD

Sumber : Data Olahan, 2026

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan hasil pengujian serentak seluruh parameter menunjukkan bahwa nilai signifikan F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

3) Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Nilai R² ini terletak antara nol dan satu. Jika semakin kecil nilai koefisien determinasi maka pengaruh X terhadap Y, semakin lemah, jika nilai R square semakin mendekati satu maka pengaruh tersebut akan semakin kuat. Hasil nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.896	1.251

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, MOTIVASI, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square adalah sebesar 0,896. Nilai R^2 tersebut mengartikan bahwa diketahui Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh faktor variabel Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) adalah sebesar 89,6%, sementara sisanya 10,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,624 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa. Selaras dengan teori *Transformational leadership* diperkenalkan James MacGregor Burns (1978) dan dikembangkan Bernard M. Bass (1985), Burns mendefinisikan transformational leadership adalah suatu proses dimana pemimpin dan pengikut untuk meningkatkan motivasi dan moralitas (Thahir & Ampry, 2025). Judge & Piccolo (2004) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta kinerja pengikut melalui penyelarasan nilai dan visi organisasi. Sehingga secara praktis guna peningkatan motivasi manajemen Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa disarankan untuk menerapkan program "Guru Berprestasi" setiap semester dengan reward berupa pelatihan bersertifikat nasional dan publikasi prestasi di media sosial sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ristianey (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0,585 dan signifikansi 0,000. Demikian pula Agusta (2021) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta dengan t-hitung 2,930 dan signifikansi 0,004. Hartini (2021) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0,332 dan signifikansi 0,002.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbins (2021) yang mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Penelitian ini juga memperkuat teori Maslow yang diadaptasi oleh Sutrisno (2021), di mana motivasi diukur melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis (penghasilan sesuai beban kerja), rasa aman (jaminan keselamatan kerja), hubungan sosial (persahabatan dan perhatian), pengakuan (apresiasi dari atasan), serta aktualisasi diri (pengembangan diri dan prestasi). Semakin terpenuhi kelima kebutuhan tersebut, semakin tinggi motivasi guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Reward (X2) sebesar 0,376 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa. Guna peningkatan efektivitas reward manajemen Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa disarankan untuk menyusun Peraturan tentang Sistem Penghargaan Guru yang memuat kriteria jelas (prestasi, disiplin, masa kerja), bonus tunai, beasiswa S2, serta reward non-finansial (seminar, liburan keluarga).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sofiati (2021) yang menemukan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung $2,817 > t$ -tabel dan kontribusi 27,33%. Agusta (2021) juga membuktikan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Yogyakarta dengan t-hitung 2,998 dan signifikansi 0,003. Razak (2024) mengkonfirmasi bahwa reward and punishment berpengaruh terhadap kinerja

guru dengan T-Statistic $2,620 > 1,964$. Sehingga bisa disimpulkan hasil penelitian yang dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2023) yang menyatakan bahwa tujuan pemberian reward meliputi menarik SDM, memotivasi SDM, mengembangkan SDM, memuaskan SDM, dan memelihara SDM. Penelitian ini juga memperkuat pendapat Fahmi (2020) bahwa reward terdiri dari tiga bentuk: reward finansial tunai (gaji, bonus), reward finansial tunjangan (asuransi, kesehatan), dan reward nonfinansial (kenyamanan kerja, pengakuan). Dalam konteks Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa, reward yang diberikan baik berupa piagam, tunjangan apresiasi, laptop, maupun umroh terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru, meskipun masih perlu ditingkatkan cakupan dan frekuensinya.

3. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Punishment (X3) sebesar 0,204 dengan nilai signifikansi 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,040 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa. Guna peningkatan efektivitas punishment disarankan kepada kepala sekolah agar memberlakukan sanksi berjenjang yang tegas: teguran lisan (pelanggaran ringan), SP1 (pelanggaran sedang), SP2 (pelanggaran berulang), dan skorsing/ pemotongan tunjangan (pelanggaran berat). Semua sanksi dicatat dan disosialisasikan di awal tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Herlina (2023) yang mengkonfirmasi bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri Lubuklinggau dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Setiari (2025) juga menemukan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui disiplin kerja dengan t-statistik $3,226 > 1,96$. Sahril (2023) menambahkan bahwa implementasi punishment berpengaruh signifikan pada kinerja guru di MTs Ash-Shalihin Kab. Gowa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Steers (2018) yang menyatakan bahwa punishment (sanksi) adalah salah satu cara atau strategi untuk menjadikan guru termotivasi atau lebih semangat untuk bekerja setelah menjalaninya, dengan indikator evaluasi diri, berbuat lebih baik, mengembalikan kepercayaan, menjaga harga diri, serta meningkatkan potensi dan motivasi. Penelitian ini juga memperkuat pendapat Fahmi (2020) bahwa punishment merupakan akibat yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Dalam konteks Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa, penerapan punishment yang tegas dan konsisten (teguran lisan, surat peringatan, hingga sanksi berat) terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru.

4. Pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistic Uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 112,852 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,040 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Motivasi (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Agusta (2021) yang membuktikan bahwa reward, punishment, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Razak (2024) juga mengkonfirmasi bahwa reward and punishment, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening. Setiari (2025) menemukan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui disiplin kerja. Nilai R^2 dalam penelitian ini termasuk sangat tinggi sebesar 90,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Armstrong (2021) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu (keahlian, motivasi, komitmen), faktor kepemimpinan, faktor kelompok/rekan kerja, faktor sistem (metode kerja dan fasilitas), serta faktor situasi. Penelitian ini juga sesuai dengan teori Mangkunegara (2020), yang menyatakan prinsip partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memberi perhatian. Ketiga variabel (motivasi, reward, punishment) harus dikelola secara terpadu dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa: Motivasi (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa secara parsial dan Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa. Sehingga secara praktis penelitian ini memberikan implikasi untuk peningkatan motivasi manajemen Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa disarankan untuk menerapkan program "Guru Berprestasi" setiap semester dengan reward berupa pelatihan bersertifikat nasional dan publikasi prestasi di media sosial sekolah. Untuk peningkatan efektivitas reward manajemen Sekolah Menengah Atas (SMA) Taruna Tunas Bangsa disarankan untuk menyusun Peraturan tentang Sistem Penghargaan Guru yang memuat kriteria jelas (prestasi, disiplin, masa kerja), bonus tunai, beasiswa S2, serta reward non-finansial (seminar, liburan keluarga). Sedangkan untuk peningkatan efektivitas punishment disarankan kepada kepala sekolah agar memberlakukan sanksi berjenjang yang tegas, semua sanksi dicatat dan disosialisasikan di awal tahun. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru agar dapat memberikan kontribusi dalam khasanah ilmu pengetahuan serta meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

V. REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agusta, T. H. (2021). *Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Para Guru Di SMK Negeri 2 Yogyakarta. (Doctoral dissertation, STIE YKPN)*. Yogyakarta.
- Ali, M. (2022). *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Ardana, K. (2020). *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Barnawi. (2020). *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : Arruz Media.
- Bernardin, F. & Russel. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Brophy J. E.. (2017). *Educational Psychology : A Realistic Approach*. Fourth Edition. London : Longman.
- Budaiwi, A. (2020). *Imbalan dan Hukuman Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak*. Jakarta : Gema Insani.
- Duha, T., (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fahmi, I. (2020). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan Bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartini, H. (2021). *Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(1), 52–65. DOI: <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hasibuan, M.S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, H., Riance, A., & Wasyrif, F. (2023). *The Effect Of Reward And Punishment On Work Motivation And Performance Impact (Case Study Of Honorary Teachers At SMP Negeri*

- Lubuklinggau). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 4302–4316. Retrieved from <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/826>
- Humairah, S. N. (2018). Pendekatan Analisis Jalur (Path Analysis) Pada Kinerja Guru Matematika Sma Negeri Di Kota Makassar Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*. <https://doi.org/10.24252/msa.v6i1.4843>.
- Kadarisman, M. (2021). Manajemen Kompensasi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. *Edisi XIV*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2018. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyasa, E. (2003). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: PT. Remaja Rosda.Karya.
- Mulyasa, E. (2019). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Razak, H. M. A. (2024). Pengaruh Reward And Punishment, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 1 Kendit Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(9), 1653–1667.
- Ristianey, F. (2021). *Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 34–43.
- Robbins, P.S. (2021). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosyid, M. A. (2020). Buku Ajar Hukum Pidana. UIN KHAS. Jember
- Samsudin, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional (D. M. Listianingsih, Ed.; Revisi). Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2023). Pengembangan Kepribadian Pegawai. Mandar Maju. Bandung.
- Setiariini, A. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dosen Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 7(1), 348–360. DOI: <https://doi.org/10.36985/5e140k98>
- Sahril. (2023). Pemberian Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Vol.2 No.4(2024)E-ISSN 2963-0606P-ISSN 2964-9749477 Kab. Gowa. Retrieved from https://repository.uin-alauddin.ac.id/25057/1/Pemberian_Reward_dan_Punishment_dalam_Meningkatkan_Kinerja_Guru_di_MTs_Ash-Shalihin_Kab._Gowa.pdf
- Siagian, P.S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Manajemen*. 15(1), 37-52. DOI: <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Steers, R.M. (2018). Motivation and Work Behaviour. New York Accademic Press.
- Sunyoto, D. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja. Eureka Media Aksara, Purbalingga.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Wajdi, F. (2022). Pengaruh Gaji Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 3950–3964.