

## The Impact of Reward, Punishment, and Motivation on Teacher Performance in Vocational Schools

Noormalita Primandaru<sup>1\*</sup>, Theo Hangga Agusta<sup>2</sup>  
STIE YKPN Yogyakarta

**Corresponding Author:** Noormalita Primandaru [Noormalita@stieykpn.ac.id](mailto:Noormalita@stieykpn.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Reward,  
Punishment, Motivation,  
Performance

*Received :* 02, September

*Revised :* 04, October

*Accepted:* 04, November

©2022 Primandaru, Agusta: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine how much influence reward, punishment, and motivation have on teacher performance at SMK Negeri Yogyakarta. The data source used in this study is primary data. The sample in this study were teachers at Yogyakarta State Vocational Schools who already had at least one year's work experience. The number of samples obtained was 100 respondents with a purposive sampling technique because the sample selection was based on certain criteria. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires online and offline. The analytical method used multiple linear regression with the results of data processing using SPSS 15. The results showed that the reward, punishment, and motivation variables partially had a positive and significant effect on teacher performance at Yogyakarta State Vocational School.

---

## Dampak *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi pada Kinerja Guru di SMK

Noormalita Primandaru<sup>1\*</sup>, Theo Hangga Agusta<sup>2</sup>

STIE YKPN Yogyakarta

**Corresponding Author:** Noormalita Primandaru [Noormalita@stieykpn.ac.id](mailto:Noormalita@stieykpn.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 02, September

*Revised :* 04, October

*Accepted:* 04, November

©2022 Primandaru, Agusta: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri Yogyakarta. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri Yogyakarta yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 100 responden dengan teknik *purposive sampling* karena pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online dan offline. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan hasil olah data menggunakan SPSS 15. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward*, *punishment*, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Yogyakarta.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu di antara beberapa faktor pendukung dalam meningkatkan kesuksesan suatu organisasi, baik itu organisasi bisnis dengan kegiatan yang terfokus pada produksi barang dan atau jasa yang bersifat privat maupun organisasi publik yang terfokus pada produksi barang dan atau jasa dalam usaha pemberian layanan bagi masyarakat. Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting, diantaranya sumber daya alam, lingkungan, dan personil (tim). Tim dengan SDM yang kompeten mempunyai peran yang sangat krusial bagi kemajuan organisasi. Adanya SDM yang kompeten akan mendukung kemudahan organisasi dalam berinovasi. Seperti yang telah sama-sama diketahui, perkembangan zaman menuntut sebuah organisasi kerja atau perusahaan bahkan tenaga kerja untuk mampu lincah dalam menentukan langkah strategis perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan semakin meningkatnya persaingan bisnis dalam perkembangan zaman saat ini, inovasi di dalam perusahaan dan kompetensi individu sebagai tenaga kerja wajib untuk dilakukan supaya dapat mengikuti perkembangan zaman dan selera pasar. Apabila inovasi tidak dilakukan maka bukan tidak mungkin sebuah perusahaan atau organisasi yang kini terlihat besar akan terlumat dalam era perkembangan zaman yang dihadapkan oleh selera pasar yang semakin selektif, tentunya hal ini juga didukung oleh kompetensi para tenaga kerja yang tergabung. Jika kita ambil contoh perusahaan besar seperti NOKIA yang sangat besar di zamannya, kini menjadi perusahaan yang kurang dapat bersaing, hal tersebut dikarenakan keterlambatan kesadaran sumber daya manusia pada perusahaan tersebut dalam menyikapi perguliran era perkembangan zaman yang sangat cepat. Dengan berinovasi maka manajemen mampu membuat organisasi dapat berkembang sekaligus dikenal secara luas. Selain itu, dapat dipastikan bahwa organisasi akan mampu bersaing di tingkat global apabila memiliki SDM dengan kualitas yang unggul.

Pada masa modern seperti sekarang, setiap organisasi memerlukan kandidat baru dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan kualitas dan kapasitas yang telah dihasilkan dan dikelola dengan baik oleh lembaga formal maupun non formal, sehingga terwujudnya sumber daya manusia yang unggul. Setiap organisasi sudah semestinya memperhatikan SDM yang terlibat dalam peran pencapaian visi dan misi organisasi. Di dalam sebuah organisasi tentu terdapat rencana strategis yang terbagi menjadi beberapa kategori. Terdapat rencana strategis yang merupakan manuver bisnis dari segi operasional, selain itu juga terdapat rencana strategis organisasi yang merupakan manuver investasi perusahaan. Investasi perusahaan tidak hanya berupa material atau fisik, namun bisa jadi berupa non fisik seperti peningkatan kompetensi anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu memprioritaskan program yang memiliki tujuan dalam upaya peningkatan kualitas pada SDM yang ada. Oleh sebab itu, guna mewujudkan SDM yang unggul, organisasi perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja seperti tenaga kependidikan sehingga mampu dalam memberikan sebuah layanan terbaik bagi anak didik. Pada sistem pendidikan, guru adalah salah satu faktor esensial

yang mempunyai peran dan tanggung jawab sangat besar di dunia pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing guru diwajibkan mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik sebagai bekal menjadi tenaga kependidikan.

Guru diharapkan dapat memaksimalkan kinerja dalam mengimplementasikan dan memberikan ilmu pendidikan bagi anak didik. Kinerja guru sangat mempengaruhi mutu pendidikan sehingga guru didesak dalam menggapai keberhasilan proses pembelajaran. Secara umum tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja guru dapat diukur dengan mutu pendidikan yang telah dicapai oleh sekolah tersebut. Sekolah dengan tingkat mutu pendidikan yang terbilang baik dapat dilihat melalui banyaknya prestasi yang pernah ditorehkan maupun dilihat dari jejak alumni pada sekolah tersebut, sehingga membuktikan seberapa besar kinerja yang telah diberikan guru di sekolah terhadap anak didik selama bekerja.

Kinerja guru secara optimal yang diberikan akan menjadi faktor penunjang dalam bersaing anak didik di dunia luar setelah usai menuntaskan pendidikannya di sekolah. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah guru dituntut untuk lebih berinovatif dan kreatif dalam menerapkan proses pembelajaran. Kinerja guru dalam mengajar semestinya mempunyai dua tujuan utama, yakni berkontribusi dalam memberikan bimbingan kepada anak didik agar menjadi lebih pintar (*smart*) dan berkontribusi dalam membentuk karakter baik (*good*) yang harus dimiliki anak didik. Dua tujuan tersebut sangat penting dalam dunia pendidikan. Apabila pendidikan tidak diimbangi dengan pembimbingan karakter oleh guru, maka anak didik akan memiliki akhlak atau karakter yang kurang baik.

Berkaitan dengan meningkatkan produktifitas kinerja guru, indikator yang dapat dipenuhi ialah bagaimana sekolah dapat memberikan reward dan punishment secara adil, serta motivasi dari dalam atau luar yang menjadi salah satu faktor dalam stimulus kinerja seseorang. Melalui indikator tersebut guru merasa nyaman dan puas dalam melakukan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh dalam bekerja. Ketika guru dapat menjalankan tugas sebagai tenaga pengajar dengan optimal, maka anak didik merasa telah mendapatkan pelayanan yang baik oleh seorang guru dalam menyampaikan materi ajarnya. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan pada tenaga kerja yang telah menyelesaikan tugas secara profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dan mencapai apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan (Noviyani & Guspul, 2019). Besarnya reward terkadang mencerminkan kinerja yang diberikan guru kepada sekolah atas dasar rasa tanggung jawab dan rasa memiliki kepada sekolah. Sebaliknya, sekolah juga hendaknya memberikan apresiasi kinerja kepada guru yang telah melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan memberikan feedback dalam bentuk reward yang dapat dirasakan secara langsung oleh guru. Pemberian reward diharapkan dapat membantu sekolah dalam mencapai tujuannya dan dapat meminimalkan tindakan guru yang dapat mengarah pada terhambatnya pencapaian tujuan sekolah.

Disisi lain, agar terciptanya sikap guru yang disiplin dan dapat mematuhi aturan yang sudah ditetapkan perlu ada pemberian punishment bagi guru sebagai bentuk pembinaan. Punishment adalah sebuah perilaku atau stimulus yang dianggap kurang menyenangkan berupa sanksi yang diberikan pada karyawan dengan penuh kesadaran saat terjadi suatu pelanggaran dengan tujuan supaya kejadian yang menyimpang dari apa yang sudah ditetapkan tidak akan pernah terulang kembali (Panekenan, Tumbuan & Rumokoy, 2019). Dengan demikian, pemberian punishment diharapkan dapat memberikan dorongan kepada guru untuk menghindari pelanggaran dan guru merasa terus terawasi oleh punishment yang sudah ditetapkan.

Hal lain yang dapat mendorong guru dalam mencapai produktifitas kerja yang baik adalah dengan adanya motivasi internal yang muncul dalam dirinya sebagai akibat dari rasa tanggung jawab. Shahzadi et al. (2014) menjelaskan bahwa motivasi karyawan merupakan gambaran atas level energi, komitmen, dan kreativitas yang dibawa oleh karyawan ke dalam pekerjaan mereka. Terkait hal tersebut, seorang pemimpin di organisasi sekolah mengemban peran penting yaitu memastikan bahwa faktor motivasi benar-benar diperhatikan dalam pekerjaan seorang guru sehingga ke depannya dapat selaras dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ritonga & Anggung (2019) tentang pemberian reward dan punishment terhadap guru, mengemukakan bahwa dengan adanya pemberian reward dan punishment secara berkelanjutan dapat memberikan dorongan guru untuk bekerja lebih baik dan merasa terus terawasi. Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi & Mulyapradana (2017) tentang motivasi pada guru, mengemukakan bahwa dengan meningkatnya motivasi guru, kinerja juga akan semakin meningkat. Selain meningkatkan kinerja, motivasi guru dapat meningkatkan pendidikan dan kualitas sistem sekolah secara keseluruhan (Gultekin & Acar, 2014). Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh reward, punishment dan motivasi pada kinerja guru SMK di Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengaruh Reward terhadap Kinerja Guru**

Reward (penghargaan) diartikan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan organisasi dalam rangka mengapresiasi kinerja kepada tenaga kerja yang mana dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan finansial, non finansial dan psikologis. Reward (penghargaan) dinilai penting dalam meningkatkan semangat tenaga kerja dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Moorhead & Griffin (2013), program penghargaan memiliki beberapa tujuan utama, salah satunya adalah memberikan dorongan tenaga kerja untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi. Teori terkait reward yang sudah dipaparkan menjelaskan bahwa pemberian reward yang dibedakan menjadi dua jenis memicu tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya dengan serius. Kepuasan yang dirasakan tenaga kerja baik dalam pemberian reward pada segi psikologis (intrinsik) maupun reward yang nyata (ekstrinsik) dapat

memberikan dorongan dalam mengerjakan segala tugas yang ditanggung. Mengacu pada penelitian terdahulu oleh Siswoyo (2018), penelitian oleh Ritonga & Anggung (2019), dan penelitian oleh Putra & Damayanti (2020) membuktikan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari penjabaran di atas, rumusan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 : Reward berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK di Yogyakarta.

### **Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Guru**

Menurut Purwanto (2007), punishment merupakan penderitaan yang dengan sengaja diberikan atau ditimbulkan seseorang setelah terjadi pelanggaran (Anwar & Dunija, 2016, p. 30). Anwar & Dunija (2016) mengungkapkan bahwa punishment merupakan bentuk yang negatif atau reinforcement, sedangkan reward lebih cenderung sebagai suatu bentuk yang positif. Namun, punishment dapat menjadi salah satu sarana untuk memacu tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja jika diberikan secara bijak dan tepat. Teori yang sudah dipaparkan juga menjelaskan bahwa punishment dapat dibagi menjadi dua, yaitu punishment preventif dan punishment represif. Punishment preventif diterapkan oleh organisasi sebagai salah satu usaha untuk mencegah tenaga kerja melakukan penyimpangan terhadap aturan yang sudah ditetapkan, sedangkan punishment represif dapat digunakan dalam memberikan tindakan bagi tenaga kerja yang sudah acuh terhadap aturan organisasi dengan tujuan tidak terulangnya pelanggaran pada tenaga kerja yang sudah melanggar maupun memberikan rasa cemas sehingga enggan untuk melakukan pelanggaran. Mengacu pada penelitian terdahulu oleh Panekenan et al. (2019) dan penelitian oleh Tangkuman, Tewal, & Trang (2015) membuktikan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari penjabaran di atas, rumusan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

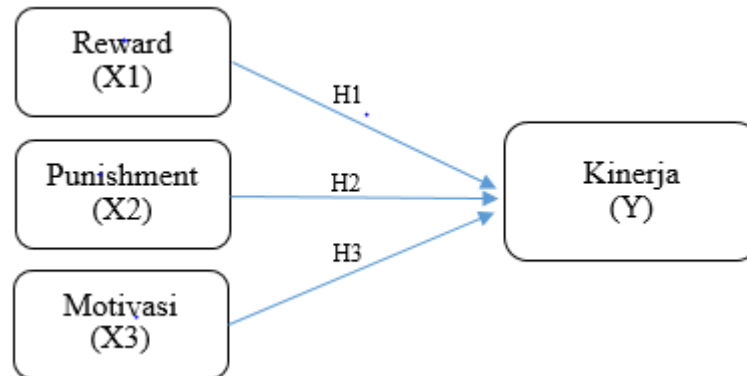
H2 : Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Yogyakarta.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong orang tersebut melakukan berbagai macam tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi berkaitan dengan cara pemberian stimulus terhadap tenaga kerja supaya dapat melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan memaksimalkan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna mencapai visi misi organisasi. Motivasi dalam diri seseorang akan meningkat apabila terdesak oleh kebutuhan yang semakin tinggi yang menimbulkan keinginan dalam memenuhi semua kebutuhan tersebut, sehingga terdorong untuk melakukan tindakan demi mencapai suatu kebutuhan atau tujuan. Maslow (1943) menyampaikan bahwa kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tingginya intensitas kebutuhan memicu meningkatnya motivasi yang mana dapat pula meningkatkan pencapaian kinerja. Mengacu pada penelitian terdahulu oleh Riyadi & Mulyapradana (2017) dan penelitian oleh Keizer & Pringgabayu (2017) dan membuktikan

bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari penjabaran di atas, rumusan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Yogyakarta



Gambar 1. Model Penelitian

## **METODOLOGI**

### ***Sampel dan Data Penelitian***

#### ***Populasi dan Sampel Penelitian***

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi merupakan daerah keseluruhan mencakup objek atau subjek yang akan diukur dengan kualitas dan karakteristik khusus yang sudah ditentukan dan dipelajari peneliti untuk diambil kesimpulan. Populasi pada penelitian ini melibatkan keseluruhan guru yang mengajar di SMK Negeri 2 Yogyakarta.

### ***Metode dan Teknik Analisis***

#### ***Uji Validitas***

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan uji yang dipergunakan dalam menentukan suatu ukuran guna menaksir tingkat ketepatan suatu instrumen pada kuesioner (Febrianti, Musadieg & Prasetya, 2014, p.5). Menurut Algifari (2017), metode yang digunakan dalam uji validitas pada penelitian dapat dilakukan menggunakan metode Product Moment Pearson Correlation. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan tingkat ketepatan pada kuesioner dapat dilihat melalui besarnya nilai signifikansi (Sig.) dan melalui tanda bintang pada output. Nilai signifikansi < 0,05 yang bernilai positif membuktikan bahwa instrumen kuesioner dikatakan valid, atau menjelaskan jika instrumen yang digunakan pada kuesioner sudah tepat. Dasar pengambilan keputusan yang kedua, adalah dengan melihat tanda bintang. Pada uji validitas terdapat dua tanda bintang, yaitu tanda (\*) bintang satu yang menunjukkan bahwa instrumen kuesioner valid pada tingkat signifikansi 0,05 dan tanda (\*\*) bintang dua menunjukkan bahwa instrumen kuesioner valid pada tingkat signifikansi 0,01 atau dapat dikatakan bahwa probabilitas pada kuesioner tersebut memiliki hubungan yang sangat tinggi.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah mengetahui ketepatan instrumen dalam kuesioner melalui uji validitas. Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas diterapkan guna mengetahui apakah kuesioner dapat diandalkan atau dipercaya untuk mengukur objek. Instrumen pengukuran dapat reliabel atau tidak reliabel, maka pengujian reliabilitas data penelitian dapat dilakukan dengan melihat Cronbranch Alpha (Koefisien Alfa Cronbach). Data penelitian terbukti reliabel jika nilai Cronbranch Alpha  $\geq 0,6$  (Algifari, 2017). Cronbranch Alpha yang memiliki nilai  $\leq 0,6$  bisa dikatakan kurang reliabel.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Berganda

Menurut Algifari (2013), analisis regresi berganda diterapkan oleh peneliti dalam menganalisis hubungan pengaruh yang melibatkan minimal dua variabel independen atau penelitian yang melibatkan variabel independen lebih dari satu yang diduga dapat memberikan pengaruh terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen berjumlah tiga, yakni reward (X1), punishment (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas dibutuhkan dalam penelitian untuk memastikan indikator yang dipakai dalam setiap konstruk benar-benar dapat dipahami responden sehingga tidak menyebabkan kesalahpahaman dan mencerminkan dimensi yang diukur. Berikut adalah hasil pengolahan serta analisis data dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-tailed)	Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,000	0,723(**)	VALID
	X1.2	0,000	0,785(**)	
	X1.3	0,000	0,654(**)	
	X1.4	0,000	0,761(**)	
	X1.5	0,000	0,691(**)	
	X1.6	0,000	0,703(**)	
	X1.7	0,000	0,756(**)	
	X1.8	0,000	0,774(**)	
	X1.9	0,000	0,732(**)	
	X1.10	0,000	0,589(**)	
	X1.11	0,000	0,763(**)	
	X1.12	0,000	0,597(**)	
Punishment (X2)	X2.1	0,000	0,759(**)	
	X2.2	0,000	0,773(**)	
	X2.3	0,000	0,729(**)	

	X2.4	0,000	0,764(**)	<b>VALID</b>
	X2.5	0,000	0,704(**)	
	X2.6	0,000	0,538(**)	
	X2.7	0,000	0,715(**)	
	X2.8	0,000	0,784(**)	
	X2.9	0,000	0,719(**)	
	X2.10	0,000	0,711(**)	
Motivasi (X3)	X3.1	0,000	0,672(**)	<b>VALID</b>
	X3.2	0,000	0,665(**)	
	X3.3	0,000	0,446(**)	
	X3.4	0,000	0,744(**)	
	X3.5	0,000	0,815(**)	
	X3.6	0,000	0,750(**)	
	X3.7	0,000	0,816(**)	
	X3.8	0,000	0,662(**)	
	X3.9	0,000	0,754(**)	
	X3.10	0,000	0,765(**)	
Kinerja (X4)	Y1	0,000	0,767(**)	<b>VALID</b>
	Y2	0,000	0,712(**)	
	Y3	0,000	0,723(**)	
	Y4	0,000	0,773(**)	
	Y5	0,000	0,732(**)	
	Y6	0,000	0,755(**)	
	Y7	0,000	0,766(**)	
	Y8	0,000	0,829(**)	
	Y9	0,000	0,848(**)	
	Y10	0,000	0,768(**)	
	Y11	0,000	0,874(**)	
	Y12	0,000	0,860(**)	

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS Versi 15 (2021)

Hasil kalkulasi data pada *output software* SPSS didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 pada setiap variabel sehingga tidak lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner terkait variabel *reward*, *punishment*, motivasi, dan kinerja dinyatakan valid. Valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner juga dapat dipastikan dengan melihat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, tanda (\*) menunjukkan bahwa data tersebut valid pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan tanda (\*\*) menunjukkan valid pada tingkat signifikansi 0,01. Semakin banyak tanda bintang atau semakin rendah nilai signifikansi membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat validitas pada data tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat tanda bintang pada *Pearson Correlation* tersebut, didapat kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai validitas yang tinggi merujuk pada tingkat signifikan 0,01.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Data dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach' Alpha* minimal 0,6 sehingga dengan melakukan uji reliabilitas dapat mengetahui bahwa responden dalam menjawab pernyataan kuesioner setiap variabel konsisten atau tidak konsisten. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	12	0,907	<b>Reliabel</b>
Punishment (X2)	10	0,892	
Motivasi (X3)	10	0,882	
Kinerja (Y)	12	0,941	

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS Versi 15 (2021)

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel, yaitu sebesar 0,907 pada variabel *reward* (X1), 0,892 pada variabel *punishment* (X2), 0,882 pada variabel motivasi (X3), dan pada variabel kinerja (Y) sebesar 0,941. Masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada 0,6, sehingga dari hasil temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel yang diuji pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau responden konsisten dalam menjawab setiap pernyataan pada kuesioner yang memiliki jumlah pernyataan yang berbeda pada setiap variabel yang ditunjukkan pada kolom *N of items* ditabel 2, sehingga layak untuk dilakukan uji penelitian yang lain.

### Analisis Regresi Berganda

Dikarenakan jenis variabel independen yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu, maka untuk mencapai ketepatan dalam hasil analisis perlu menggunakan metode uji regresi berganda. Analisis tersebut diperlukan peneliti untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut merupakan hasil uji dari olah data menggunakan program SPSS:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,064	3,516		3,147	,002
	JML.X1	,303	,101	,318	2,998	,003
	JML.X2	,265	,132	,229	2,002	,048
	JML.X3	,326	,111	,297	2,930	,004

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS Versi 15 (2021)

Tabel di atas merupakan hasil dari rangkuman pengujian regresi berganda sehingga didapatkan persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$= 11,064 + 0,303X_1 + 0,265X_2 + 0,326X_3 + \epsilon$$

Melalui persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan seperti di bawah ini:

1. Nilai  $\alpha$  sebesar 11,064 adalah besaran konstanta atau kondisi saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2), dan variabel motivasi (X3). Variabel kinerja tidak akan mengalami perubahan jika variabel independen tidak ada atau dalam kata lain nilai dari variabel independen adalah nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) sebesar 0,303, menunjukkan variabel *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *reward* juga mempengaruhi kinerja sebesar 0,303 tanpa melibatkan variabel lain dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X2) sebesar 0,265, menunjukkan variabel *punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *punishment* juga mempengaruhi kinerja sebesar 0,265 tanpa melibatkan variabel lain dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X3) sebesar 0,326, menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi juga mempengaruhi kinerja sebesar 0,326 tanpa melibatkan variabel lain dalam penelitian ini.

### Uji Parsial t (Uji t)

Uji parsial memiliki perbedaan dengan uji simultan. Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi atau memprediksi variabel dependen, namun pada uji parsial ini dilakukan dengan cara menguji variabel independen secara satu per satu terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial dilihat dari besarnya tingkat signifikansi yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien secara Parsial

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
X1	2,998	,003	Berpengaruh Signifikan
X2	2,002	,048	Berpengaruh Signifikan
X3	2,930	,004	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS Versi 15 (2021)

Hasil output pada uji parsial adalah sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan pengujian secara parsial pada variabel *reward* (variabel independen) terhadap variabel kinerja (variabel dependen). Hasil uji variabel *reward* terhadap variabel kinerja didapatkan nilai t-hitung sebesar

- 2,998 dengan nilai signifikansi  $0,003 \leq 0,05$ , artinya *reward* memberikan pengaruh terhadap kinerja secara signifikan.
2. Peneliti melakukan pengujian secara parsial pada variabel *punishment* (variabel independen) terhadap variabel kinerja (variabel dependen). Hasil uji variabel *punishment* terhadap variabel kinerja didapatkan nilai t-hitung sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi  $0,048 \geq 0,05$ , artinya *punishment* memberikan pengaruh terhadap kinerja secara signifikan.
  3. Peneliti melakukan pengujian secara parsial pada variabel motivasi (variabel independen) terhadap variabel kinerja (variabel dependen). Hasil uji variabel motivasi terhadap variabel kinerja didapatkan nilai t-hitung sebesar 2,930 dengan nilai signifikansi  $0,004 \leq 0,05$ , artinya motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Reward terhadap Kinerja Guru

Nilai regresi yang terdapat pada variabel reward (X1) sebesar 0,303 menunjukkan bahwa variabel reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS sebesar 0,03 yang mana lebih rendah dari nilai ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini menunjukkan uji regresi variabel reward berpengaruh positif yang signifikan. Berdasarkan dari paparan analisis pada paragraf di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi reward yang diberikan akan berdampak pada tingginya kinerja guru dan sebaliknya, apabila reward yang diberikan menurun dari semestinya, maka akan berdampak pada kinerja guru yang menurun dengan kata lain pengaruh pada reward searah dengan kinerja guru.

Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya apabila pemberian reward yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, maka guru akan meningkatkan kinerjanya. Guru dapat melaksanakan kewajibannya dengan meningkatkan kualitas dan efektifitas dalam bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberian reward merupakan harapan manusia dalam melaksanakan pekerjaan, meskipun jika dibandingkan antara satu individu dengan individu lainnya memiliki tingkat pengharapan yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini menyatakan reward dalam bentuk ekstrinsik maupun intrinsik merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Hal ini serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Siswoyo (2018), penelitian oleh Ritonga & Anggung (2019), dan penelitian oleh Putra & Damayanti (2020) yang mendapatkan hasil bahwa reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi menyatakan variabel punishment berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat besarnya nilai regresi yang terdapat pada variabel punishment (X2) yaitu sebesar 0,265, sehingga menunjukkan bahwa variabel punishment

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi diperoleh hasil lebih rendah dari ambang batas 0,05 yaitu sebesar 0,048 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel punishment berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Pemberian punishment yang dikategorikan menjadi dua macam, yaitu punishment preventif dan punishment repretif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya apabila pemberian punishment sudah diterapkan dengan sangat baik dan tepat akan membuat guru merasa terus terawasi oleh punishment yang sudah ditetapkan sehingga menimbulkan dorongan kepada guru untuk menghindari pelanggaran dan lebih tergerak dalam mencapai visi dan misi instansi. Dengan adanya punishment dalam instansi juga akan berdampak baik kepada guru yang pernah melanggar, sebagai upaya dalam pembinaan untuk kedepannya agar tidak mengulangi pelanggaran yang sudah dilakukan. Hal ini serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Panekenan et al. (2019) dan penelitian oleh Tangkuman, Tewal, & Trang (2015) mengenai pemberian punishment yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji regresi menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat besarnya nilai regresi yang terdapat pada variabel motivasi (X3) yaitu sebesar 0,326, sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai signifikan diperoleh hasil lebih rendah dari ambang batas 0,05 yaitu sebesar 0,004 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Sama seperti variabel reward dan punishment yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, pengaruh dari variabel motivasi yang tumbuh dari dalam diri guru untuk memenuhi kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri juga berjalan searah dengan kinerja guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Semakin tinggi dorongan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru untuk mengajar anak didiknya. Hal ini serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Riyadi & Mulyapradana (2017), dan penelitian oleh Keizer & Pringgabayu (2017) mengenai pengaruh pemberian motivasi terhadap meningkatnya kinerja secara signifikan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Secara parsial variabel reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta
2. Secara parsial variabel punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta

3. Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Menurut pembahasan dan kesimpulan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. SMK Negeri 2 Yogyakarta dapat mempertahankan dan meningkatkan perhatian dalam pemberian reward kepada guru sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja, baik dalam bentuk reward intrinsik maupun ekstrinsik sehingga guru merasakan bahwa usaha dan kerja kerasnya diapresiasi selama mengajar.
2. Punishment yang sudah ditetapkan di SMK Negeri 2 Yogyakarta dapat diterapkan secara adil kepada guru yang melakukan pelanggaran sehingga tidak ada pihak yang merasa dibedakan atau diistimewakan.
3. Diharapkan para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta memahami kebutuhan yang perlu dipenuhi saat ini sehingga terdorong untuk lebih meningkatkan semangat dalam menjalani aktivitas pekerjaan mereka.
4. Diharapkan para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta selalu berusaha meningkatkan kinerja sebagai tenaga pendidik dalam berkontribusi memberikan bimbingan kepada anak didik agar menjadi lebih pintar (smart) dan berkontribusi dalam membentuk karakter baik (good) demi terciptanya calon SDM yang unggul dari generasi ke generasi berikutnya.
5. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya dengan harapan bahwa peneliti mampu memperluas penelitian melalui variabel maupun objek yang akan diteliti..

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Peneliti menilai bahwa dalam penelitian yang dilakukan masih terdapat beberapa keterbatasan, sehingga dengan adanya kekurangan yang terdapat pada penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam memperbaiki penelitian selanjutnya. Berikut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 100 guru dari jumlah guru keseluruhan yang berjumlah 144.
2. Waktu penelitian yang kurang tepat dilaksanakan di tengah kesibukan sampel sehingga membuat waktu yang dibutuhkan peneliti dalam mengumpulkan data terbilang cukup lama, berakibat pada penelitian yang tidak dapat selesai sesuai dengan estimasi waktu yang diperkirakan peneliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Y. J. H., Aldolfina, & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1076-1088.
- Algifari. (2013). *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit dan Pencetak STIE YKPN.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, 4(1), 28-36.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 31-46.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kasus dan Solusi)*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultekin, H., & Acar, E. (2014). The Intrinsic and Extrinsic Factors for Teacher Motivation. *Revista De Cercetare Si Interoventie Sociala*, 47, 291-306.
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2012). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78-99.
- Ismail. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*. Purwokerto: Penapersada.
- Januar, R., & Handayani, D. W. (2015). Pengaruh Ekstrinsik Reward dan Intrinsik Reward Terhadap Employee Performance. *Ultima Management*, 7(1), 25-38.
- Keizer, H. D., & Pringgabayu, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1), 14-24.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Tambi Up Bedakah di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 40-48.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 4(2), 4-14.
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J. F., & Rumokoy, f. S. (2019). The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 471-480.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-11.
- Putra, M., & Damayanti, N. E. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 312-319.
- Qomariyah, Y. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. *Tugas Akhir*. S1 manajemen STIE YKPN. Yogyakarta.
- Rasam, F., Sari, A. I. C., & Karlina, E. (2019). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, 6(1), 41-52.
- Ritongga, M. A., & Anggung, M. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 3(1), 37-51.

- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106-117.
- Rosyid, M. Z., & Abdullah, A. R. (2018). *Reward dan Punishment Dalam Pendidikan*. Malang: Penerbit Literasi Nusantara.
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-14.
- Sekaran, Uma (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sembiring, D. P. S., & Sandra, E. (2021). The Effect of Reward and Punishment to The Performance of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business Management Review*, 2(1), 1-11.
- Shahzadi, I. et al. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management ISSN*, 6(23), 159-166.
- Siswoyo. (2018). Pengaruh Reward Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Tuban. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 31-43.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suhartini. (2019). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *eCo-Buss*, 1(3), 32-41.
- Sumarauw, B., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2014). Analysis The Influence of Organizational Culture:Power Distance, Individualism and Masculinity To Employee Performanceat PT. Freeport Indonesia, *Jurnal EMBA*, 2(2), 1550-1558.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 23-37).
- Tangkuman, T., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884-895.
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Bandung: Cipta Media Nusantara.