



## Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 1 Donggo Kabupaten Bima Cukup Signifikan

**Farhan Pratama<sup>1\*</sup>, Kristiana Sri Utami<sup>2</sup>**

<sup>1-2</sup> Universitas Widya Mataram, Indonesia

Jl. Tata Bumi Selatan, RT.06/RW.08, Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [farhaniksah@gmail.com](mailto:farhaniksah@gmail.com)<sup>1\*</sup>

**Abstract.** This study was conducted on the teachers of SMAN 1 Donggo, Bima Regency, with the aim of identifying the impact of Reward and Punishment on work motivation. A quantitative research method was used with data analysis through the SPSS program. The study population consisted of teachers from SMAN 1 Donggo, with a sample of 50 respondents selected using a saturated sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires online, with the research instrument using a Likert scale. Data analysis included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that: first, based on the multiple linear regression analysis, the reward variable had a regression coefficient of 0.901, indicating that reward positively affects the improvement of work motivation. In contrast, the punishment variable had a regression coefficient of 0.174, showing that punishment negatively affects work motivation. Second, the F-test results showed that, together, reward ( $X_1$ ) and punishment ( $X_2$ ) had a significant effect on work motivation, with an F count of 48.407 greater than the F table value of 2.42 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Third, reward ( $X_1$ ) significantly affected work motivation ( $Y$ ), with a significance value of 0.000 less than 0.05 and a t-value of 9.342, which is greater than the t-table value of 1.677. Fourth, punishment ( $X_2$ ) also significantly affected work motivation ( $Y$ ), with a significance value of 0.010 less than 0.05 and a t-value of 2.690, which is greater than the t-table value of 1.677.

The results of this study indicate that reward has a greater impact on increasing work motivation, while punishment can reduce work motivation.

**Keywords:** Motivation Enhancement, Punishment, Reward, Teacher Performance, Work Motivation.

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan pada guru SMAN 1 Donggo, Kabupaten Bima, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data melalui program SPSS. Populasi penelitian terdiri dari guru SMAN 1 Donggo, dengan sampel sebanyak 50 responden yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner secara online, dengan instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel reward memiliki koefisien regresi sebesar 0,901, yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Sementara itu, variabel punishment memiliki koefisien regresi 0,174, yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Kedua, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, reward ( $X_1$ ) dan punishment ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai F hitung sebesar 48,407 yang lebih besar dari F tabel 2,42 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ketiga, reward ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 9,342 yang lebih besar dari t tabel 1,677. Keempat, punishment ( $X_2$ ) juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ), dengan nilai signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,690 yang lebih besar dari t tabel 1,677. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa reward memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan motivasi kerja, sementara punishment dapat menurunkan motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Peningkatan Motivasi, Hukuman, Reward, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Organisasi perlu memiliki potensi sumber daya manusia yang signifikan agar dapat digunakan sebagai sumber daya utama, karena mereka dapat mengolah, menganalisis, serta mengaktifkan tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks lembaga

pendidikan, peranan individu sebagai guru merupakan hal yang sangat penting karena guru berperan sebagai motor dan determinator bagi arus kerja organisasional tersebut. Bersamaan dengan kemajuan dunia pendidikan yang terus meningkat, kompetisi dalam bidang pendidikan juga semakin intensifikasi, termasuk pada segmen belajar-mengajar. Akibatnya, masalah yang dihadapi oleh organisasi pendidikan pun makin rumit karena adanya penambahan jumlah pesaing; namun demikian, organisasi tetap dipercaya untuk mencapai target-target yang diharapkan melalui peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Mutu SDM yang optimal sangatlah dibutuhkan agar bisa menjaga dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan—terutama untuk memenuhi harapan konsumennya, seperti peserta didik, masyarakat, dan lain sebagainya. (Rohmah et al., 2022).

Sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan persyaratan yang sudah ditentukan dengan prosedur yang ditetapkan organisasi itu sendiri dengan tujuan untuk mencapai target organisasi (Ismah et al., 2023).

Para guru diharapkan untuk maksimalisasi performanya dalam implementasi dan penyampaian ilmu pendidikan kepada siswa. Performa guru signifikan pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan, sehingga mereka disarankan untuk mencapai kesuksesan dalam proses belajar- mengajar. Umumnya, indikator kesuksesan performa guru bisa dinilai melalui kualitas pendidikan yang sudah diraih oleh sekolah tersebut. Sekolah dengan kualitas pendidikan yang baik biasanya dapat dilihat dari banyak prestasi yang telah diraih ataupun dari catatan alumnusnya, sehingga menunjukkan betapa besar kontribusi yang telah dibuat guru terhadap siswanya selama bertugas. Optimalisasi performa guru akan menjadi pendorong kompetitivitas siswa di luar negeri setelah menyelesaikan pendidikan di sekolah. Sehubungan dengan ini, dalam pelaksanaan proses belajar-mengajar, guru dituntut untuk lebih inovatif dan kreatif dalam menjalankannya. Performa guru dalam mengajarkan mestinya memiliki dua tujuan utama: pertama, berkontribusi dalam menyediakan panduan bagi siswa agar menjadi lebih cerdas; kedua, berkontribusi dalam membentuk karakter baik yang harus dimiliki oleh siswa. Kedua tujuan ini sangat penting dalam bidang pendidikan. Jika pendidikan tidak mendapat dukungan dari pembinaan karakter oleh guru, maka siswa akan memiliki etos atau karakter yang kurang baik. Mengenai peningkatan efisiensi performa guru, indikator yang dapat dilakukan adalah bagaimana sekolah dapat memberikan imbalan dan hukuman secara adil, serta motivasi dari internal maupun eksternal sebagai salah satu faktor stimulasi kinerja individu. Melalui indikator-indikator tersebut, guru merasa nyaman dan puas saat melakukan tindakan kerja secara serius dalam pekerjaannya (Primandaru & Agusta, 2022).

Kinerja seorang guru ditentukan oleh kemampuan merencanakan/merancang kegiatan

pembelajaran yang menarik, tingkat keakraban terhadap materi pembelajaran, kemampuan menyajikan materi pembelajaran secara sistem yang efektif dan kemampuan memilih strategi dan metode pengajaran yang tepat diukur dengan mencapai tujuan. Keseimbangan antara kebutuhan dan kapasitas organisasi dengan kebutuhan guru memerlukan pengelolaan sumber daya manusia organisasi yang profesional (Razak et al., 2023).

Agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja tentunya organisasi harus memberikan motivasi, yang dimana motivasi ini memberikan semangat kepada para pekerja untuk terus melakukan pekerjaanya dengan baik (Lestari & Muslihat, 2023). Tanpa adanya motivasi, seorang guru tidak dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, bahkan mungkin tidak dapat melebihi standar tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dorongan dan motivasi dalam bekerja, yang berujung pada hasil kerja yang kurang memuaskan. Sebaliknya, jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, ia akan lebih bersemangat dan aktif dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain, rendahnya motivasi kerja akan membuat guru kehilangan semangat, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menjaga agar motivasi kerja guru tetap tinggi, lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius agar guru dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi (Prihantoro 2015).

Motivasi seseorang akan timbul dan terpelihara apabila dalam suatu kegiatan dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan yang telah dipegangnya. Artinya dalam kegiatan tertentu memiliki manfaat- manfaat baik dalam pemenuhan kebutuhan probadi, instrumental dan kultural (Rosyid et al., 2019). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia untuk mencapai tujuannya, didalam motivasi juga terkandung unsur-unsur yaitu: membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terusmenerus dan adanya tujuan(Astuti el all., 2021). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seseorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Khaeruman et all., 2021). Ketika seorang guru memiliki motivasi dalam pekerjaannya, semangat kerjanya pun akan meningkat. Peningkatan semangat kerja ini diyakini akan membuat guru menjadi lebih produktif. Jika guru di dalam suatu organisasi dapat bekerja secara optimal, maka organisasi tersebut akan lebih mampu mencapai tujuannya (Triyanto & Sudarwati, 2014).

Faktor motivasi kerja dapat berupa faktor instrinsik dan ekstrinsik. Selain itu adanya karakteristik motivasi kerja berupa usaha, kemauan yang kuat serta arah dan tujuan hidup.

Metode pemberian motivasi berupa motivasi langsung dan tidak langsung. Indikator pengukuran motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, sosial, akan penghargaan, serta perwujudan diri (Kurnia et al., 2022). Salah satu cara untuk memotivasi karyawan salah satunya dengan menerapkan reward and punishment system (Liana & Dian P, 2021). Reward dan punishment merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari konsep manajemen, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya (Rosindrasari, 2020). Menurut Yusuf et al. (2023), faktor reward dan punishment dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Reward adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi terhadap guru yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi (Sandy & Faozen, 2017). Pada dasarnya, reward diberikan kepada karyawan dengan alasan-alasan yang memang berkaitan dengan kualitas dan prestasi yang dicapai oleh karyawan. Namun disisi lain reward juga diberikan dalam bentuk penghargaan-penghargaan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar terus memberikan prestasi dan kontribusi demi kemajuan produktif. Jika guru di dalam suatu organisasi dapat bekerja secara optimal, maka organisasi tersebut akan lebih mampu mencapai tujuannya (Triyanto & Sudarwati, 2014).

Adapun reward yang diberikan kepada karyawan juga diterapkan sesuai dengan bagian-bagian atau ruang lingkup reward tersebut. Terdapat beberapa reward seperti ekstrinsic reward dan intrinsic reward (Rosyid et al., 2019). Mendapatkan reward akan membuat penerima merasa dihargai oleh organisasi dan yakin bahwa organisasi tersebut bersungguh-sungguh dalam menjalankan karir pengembangannya (Erlina et al., 2022).

Selain reward yang berperan dalam memberikan motivasi kepada seseorang, punishment juga memiliki peran yang tak kalah penting dalam membentuk atau memperbaiki sikap seseorang. Punishment dilakukan oleh seseorang untuk memberikan perbaikan atas perlakuan atau pencapaian prestasi yang kurang memuaskan. Dengan adanya punishment diharapkan seseorang sadar akan kesalahan sehingga dapat mempertimbangkan sesuatu yang akan dikerjakan selanjutnya (Rosyid et al., 2019).

Menurut Baharuddin dan Wahyuni (2015), punishment (hukuman) adalah bentuk teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku yang tidak sesuai atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada individu.

Punishment diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik (Satriani, 2023). Dengan punishment yang tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dimana karyawan merasa

lebih diperhatikan, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap organisasi yang pada akhirnya mendorong mereka meraih kinerja yang diinginkan (Manajemen FEB Unmas Denpasar, 2020).

Dengan adanya pemberian reward dan punishment kepada karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan agar lebih bermutu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kedepannya. Oleh karena itu pemberian reward dan punishment dalam suatu organisasi sangat penting dilakukan, karena mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Namun apabila organisasi lalai dalam menerapkan pemberian reward dan punishment kepada guru maka akan membuat kinerja dan motivasi kerja guru akan menurun dan tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan (Mata, Kurniawan, & Ruma. 2023).

Dari hasil kajian empiris, dibuktikan bahwa intrinsic reward dan punishment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Liana & Dian P, 2022). Kajian empiris lainnya juga menemukan bahwa penghargaan/reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Nasrun, 2022; Erlina et al., 2022; Kurnia el at., 2022; Yusuf et al., 2023; Isma el at., 2023).

Dengan memperdalam pemahaman tentang pemberian reward dan punishment untuk mempengaruhi motivasi kerja, organisasi dapat mengoptimalkan strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Penelitian ini juga dapat memberikan pandangan baru dan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, sehingga memungkinkan organisasi untuk 10 mengembangkan program-program reward yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019).

### Reward

Reward dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, dan tanggung jawab mereka terhadap

organisasi (Khaeruman et al., 2021).

### **Punishment**

Istilah punishment berawal dari bahasa Latin, yaitu “punire” yang berarti menjatuhkan hukuman kepada seseorang karena bersalah, melakukan kejahatan atau pelanggaran dalam masalah ganjaran dan hukuman (Nasrun, 2022). Sedangkan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, punishment atau hukuman memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur dikenakan kepada orang yang melanggar aturan. Punishment adalah sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada SMAN 1 Donggo, Jl Pesanggrahan No. 19 Desa O'o Kecamatan Donggo. Kab. Bima. Nusa Tenggara Barat. Untuk Populasi di dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMAN 1 Donggo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden yang berupa pengisian kuesioner dan wawancara yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Penelitian ini membutuhkan data sekunder yang diperoleh dari beberapa sumber tertulis seperti penelitian terdahulu, buku, jurnal, artikel, dan website yang masih relevan untuk bahan pertimbangan dengan syarat minimal data dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir.

## **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residul
Sampel	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test, nilai Kolmogorov Smirnov Z adalah 0.200, signifikansi  $0.200 > 0.05$  maka hasil dinyatakan berdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi lebih dari 0.05.

## Uji Multikolinieritas

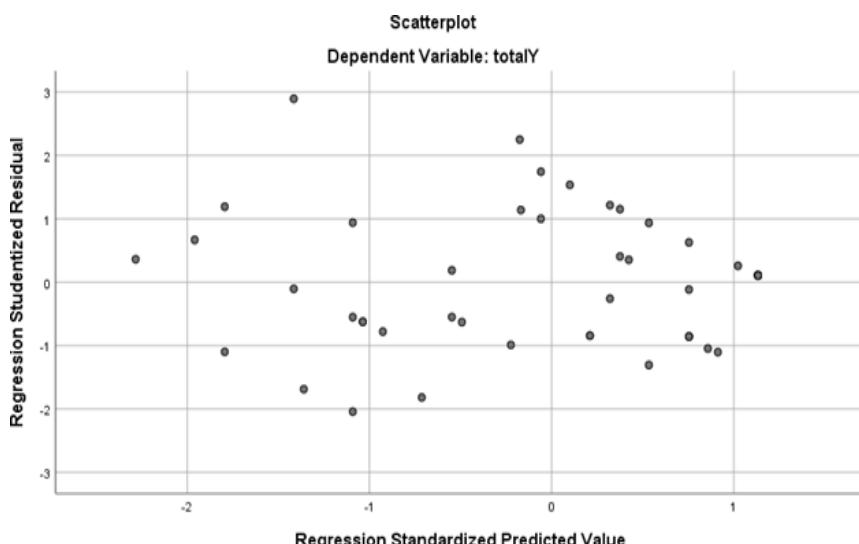
**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Reward (X1)	0.575	1.740	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Punishment (X2)	0.575	1.740	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Dependent Variabel: Motivasi Kerja (Y)			

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas , nilai Tolerance 0.575 untuk variabel Reward (X1) yaitu  $>0.10$  sedangkan nilai VIF  $1.740 < 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Nilai Tolerance 0.575 untuk variabel Punishment (X2) yaitu  $>0.10$  sedangkan nilai VIF  $1.740 < 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dependen di atas tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengambil jawaban setiap responden untuk mendeskripsikan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kategori variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokan dalam kelas interval dengan jumlah kelas sebanyak 5, dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

**Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel**

Interval	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
4,19 – 5,00	Sangat tinggi
Total	

Sumber: Sudaryono (2019)

Analisis deskriptif variabel Reward

**Tabel 4. Analisis deskriptif variabel Reward**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja di organisasi ini dan membuat saya termotivasi dalam bekerja.	0	0	1	18	31	4,60	Sangat tinggi
2	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi setiap karyawan yang berprestasi.	0	2	2	17	29	4,46	Sangat tinggi
3	Pimpinan dan anggota organisasi memberikan pujian jika karyawan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan.	0	0	3	15	32	4,58	Sangat tinggi
4	Organisasi memberikan cuti kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu	0	0	1	18	31	4,60	Sangat tinggi
5.	Organisasi memberikan tunjangan kepada karyawan ketika ada hari-hari besar.	0	1	9	20	20	4,18	Tinggi
Total		0	3	16	88	143	22,42	
Rata-rata							4,48	
Kategori							Sangat tinggi	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden setiap indikator varaiabel reward memiliki nilai rata – rata tertinggi 4,60 dan terendah 4,18 serta memiliki total rata – rata 4,48. Hal ini menunjukan bahwa semua indikaotr variabel reward termasuk kriteria 5 yaitu kategori sangat tinggi.

Analisis deskriptif variabel Punishment

**Tabel 5. Analisis deskriptif variabel Punishment**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Organisasi tempat saya bekerja memiliki tata tertib yang sudah disampaikan kepada karyawan sejak awal diterima bekerja.	0	0	1	9	41	4,82	Sangat tinggi
2	Organisasi tempat saya bekerja memberikan	0	1	7	16	26	4,34	Sangat tinggi

	punishment atau hukuman secara adil kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran.						
3	Punishment atau hukuman hanya diberikan kepada karyawan yang tidak konsisten dalam bekerja.	2	1	5	20	22	4,18 Tinggi
4	Organisasi membedakan secara cermat karyawan yang melakukan kesalahan fatal dengan kesalahan biasa.	0	2	7	20	21	4,20 Sangat tinggi
5.	Saya memahami secara cermat tata tertib dan larangan yang berlaku ditempat saya bekerja..	0	0	1	16	33	4,64 Sangat tinggi
Total		2	4	21	81	134	22,14
Rata – rata						4,42	
Kategori						Sangat tinggi	

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden setiap indikator varabel reward memiliki nilai rata – rata tertinggi 4,82 dan terendah 4,18 serta memiliki total rata – rata 4,42. Hal ini menunjukan bahwa semua indikaotr variabel reward termasuk kriteria 5 yaitu kategori sangat tinggi.

#### Analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja

**Tabel 6. Analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Organisasi tempat saya bekerja konsisten memberikan reward bagi Setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan primer agar meningkatkan motivasi kerja karyawan.	0	1	4	23	22	4,32	Sangat tinggi
2	Adanya rasa aman baik yang mencakup keamanan fisik serta kesehatan mental dan psikologis membuat saya termotivasi ketika bekerja.	0	0	0	20	30	4,60	Sangat tinggi
3	Saya termotivasi ketika bekerja karena merasa memiliki, persahabatan, kerja sama, kasih sayang, dan suasana kekeluargaan yang sangat tinggi di organisasi.	0	0	1	9	40	4,78	Sangat tinggi
4	Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, adanya penghargaan membuat saya termotivasi ketika bekerja.	0	1	3	19	27	4,44	Sangat tinggi
5.	Organisasi memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan aktualisasi diri ketika di adakan kegiatan yang disediakan oleh organisasi.	0	0	1	17	32	4,62	Sangat tinggi
Total		0	1	9	88	151	22,14	
Rata – rata						4,55		
Kategori						Sangat tinggi		

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden setiap

indikator varabel reward memiliki nilai rata – rata tertinggi 4,72 dan terendah 4,32 serta memiliki total rata – rata 4,55. Hal ini menunjukan bahwa semua indikaotr variabel reward termasuk kriteria 5 yaitu kategori sangat tinggi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien regresi (B)	T Hitung	Sig
(contsand)	6,415	3,403	0,001
Reward (X1)	0,901	8,830	0,000
Punishment (X2)	-0,147	2,008	0,050

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai konstanta ( $a$ ) adalah 6,415. Koefisien regresi untuk variabel reward ( $\beta_1$ ) adalah 0,901 dengan *standar error* 0,102 dan untuk punishment ( $\beta_2$ ) adalah -0,174 dengan *standar error* 0,087. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,415 + 0,901 X_1 - 0,174 X_2 + e$$

Diketahui:

$$Y = \text{Motivasi Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta } b_1 + b_2 X_1 = \text{Reward}$$

$$X_2 = \text{Punishment } e = \text{standar error}$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukan bahwa jika semua variabel independen (reward dan punishment) memiliki nilai nol, maka motivasi kerja (Y) adalah 6,415. Koefisien regresi untuk reward (X1) sebesar 0,901 menunjukan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada reward akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,901 satuan, dengan asumsi ceteris paribus (faktor – faktor lain dianggap konstan)

Demikian pula, setiap peningkatan satu satuan punishment (X2) akan menurunkan motivasi kerja sebesar -0,174. Perbedaan pengaruh masing – masing variabel terhadap motivasi kerja ditunjukan oleh nilai Beta pada *Standardized Coefficients*, yaitu 0,934 untuk reward dan -0,212 punishment. Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai reward dan punishment, semakin tinggi pula nilai motivasi kerja. Namun tingkat pengaruhnya berbeda untuk setiap variabel, dengan reward memiliki pengaruh terbesar diikuti oleh punishment.

## Uji t (Uji signifikansi parameter individual)

### Uji t Reward

**Tabel 8. Uji t Reward**

Variabel	Koefisien regresi (B)	t Hitung	Sig
Constant	5.384	2.897	0.005
Reward (X1)	0.775	9.342	0.000

Sumber: Data Primer diolah 2024

- Formulasi hipotesis

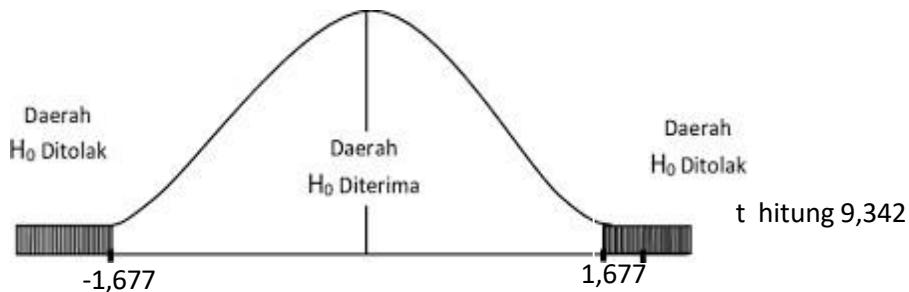
$H_0 : \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Reward (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y).

$H_a : \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan antara variabel Reward (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara parsial.

- Nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dan (degree of freedom)  $df_1 = 2 - 1 = 1$  sedangkan  $df_2 = 50 - 2 = 48$  dan diperoleh t tabel sebesar 1,677.
- Menentukan nilai t hitung

Pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung reward (X1) sebesar 9,342.

Penentuan daerah penolakan atau penerimaan



**Gambar 2. Uji t Reward**

- Pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel diatas, variabel reward menunjukkan hasil signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, nilai t hitung 9,342 yang melebihi nilai dari t tabel sebesar 1,677. Hal ini menunjukkan bahwa hasilnya signifikansi ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima), artinya variabel reward secara individu (parsial) berpengaruh signifikansi terhadap motivasi kerja.

### Uji t Punishment

**Tabel 9. Uji t Punishment**

Variabel	Koefisien regresi (B)	t Hitung	Sig
Constant	16.188	6.576	0.000
Punishment (X2)	0.296	2.960	0.010

Sumber: Data Primer diolah 2024

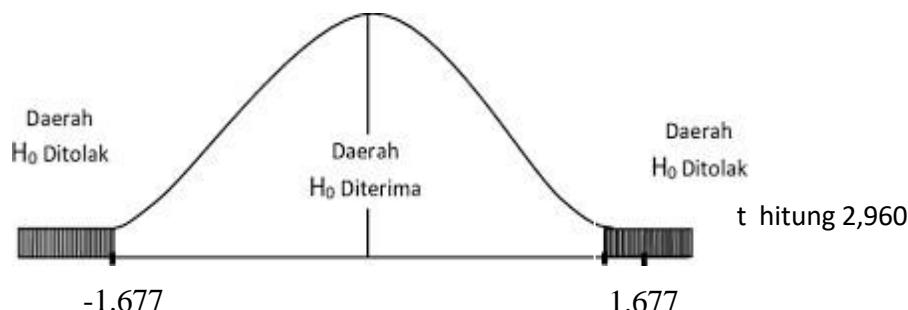
- Formulasi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Punishment (X2) terhadap

### Motivasi Kerja (Y).

Ha :  $\beta \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan antara variabel Punishment (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara parsial.

- Nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dan (degree of freedom)  $df_1 = 2 - 1 = 1$  sedangkan  $df_2 = 50 - 2 = 48$  dan diperoleh t tabel sebesar 1,677
- Menentukan nilai t hitung  
Pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung Punishment (X2) sebesar 2,690.
- Menentukan daerah penolakan atau penerimaan Gambar 3 Uji t Punishment



**Gambar 3 Uji t Punishment**

- Pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel diatas, variabel reward menunjukkan hasil signifikansi 0,010 kurang dari 0,05, nilai t hitung 2,690 yang melebihi nilai dari t tabel sebesar 1,677. Hal ini menunjukkan bahwa hasilnya signifikansi ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima), artinya variabel punishment secara individu (parsial) berpengaruh signifikansi terhadap motivasi kerja.

### Uji F (Uji signifikansi secara bersama – sama)

Uji signifikansi ini digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau apakah variabel independen secara bersama-sama dapat memprediksi variabel dependen.

**Tabel 10. Uji F**

Model	Sun Of Squere	Df	Mean Squere	F	Sig
Regression	173.090	2	86.545	48.407	0.000
Residul	84.030	47	1.788		
Total	257.120	49			

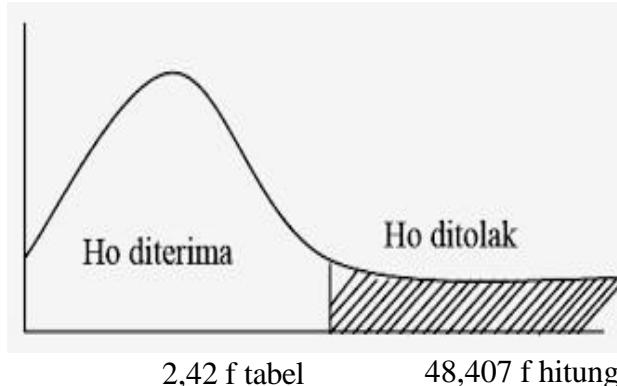
Sumber: Data primer diolah 2024

- Formulasi hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Ha :  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

- Dengan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  (degree of freedom)  $df_1 = 3 - 1 = 2$  sedangkan  $df_2 = 50 - 3 = 47$  dan diperoleh f tabel sebesar 2,42.
- Berdasarkan tabel diperoleh f hitung sebesar 48,407.
- Daerah penolakan

**Gambar 4. Uji F**

- Pengambilan keputusan

Hasil olah data diperoleh nilai  $f$  hitung  $48,407 > f$  tabel 2,42 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) pada SMAN 1 Donggo, Kab. BIMA.

#### **Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )**

**Tabel 11. Uji  $R^2$** 

Model	R	R Squere	Adjusted R Squere	Std. Error of the Estimasi
I	0.820	0.673	0.659	1.337

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari analisis tabel diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,659. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan pengaruh variabel reward dan punishment terhadap motivasi kerja sebesar 65,9% dan dikatakan model kuat. Lalu sisanya dipengaruhi varabel lain.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan analisis, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 6,415 + 0,901X_1 - 0,174X_2 + e$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan tabel uji t secara parsial reward ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) diperoleh hasil statistik t hitung sebesar  $9,342 > 1,677$  t tabel dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti reward memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap motivasi kerja. Dengan demikian **hipotesis 1** yang menyatakan reward secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja **diterima**.

Berdasarkan tabel uji t secara parsial punishment (X2) terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh hasil statistik t hitung sebesar  $2,690 > 1,677$  t tabel dan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Hal ini berarti punishment memiliki pengaruh positif dan signifikasni terhadap motivasi kerja. Dengan demikian **hipotesis 2** yang menyatakan punishment secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja **diterima**.

Sedangkan pada uji F, telah diperoleh nilai f hitung  $48,407 > f$  tabel 2,42 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Dengan demikian **hipotesis 3** yang menyatakan reward dan punishment secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja **diterima**.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 1 Donggo Kab, Bima, maka dapat disimpulkan:

- Bahwa Reward (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SMAN 1 Donggo, hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dan nilai t hitung 9,342 yang melebihi nilai dari t tabel sebesar 1,677.
- Bahwa Punishment (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SMAN 1 Donggo, hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi 0,010 kurang dari 0,05, nilai t hitung 2,690 yang melebihi nilai dari t tabel sebesar 1,677.
- Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai f hitung  $48,407 > f$  tabel 2,42 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) pada SMAN 1 Donggo, Kab. BIMA.

### **Saran**

Bagi instansi

- Instansi harus memberikan tunjangan kepada karyawan ketika ada perayaan hari-hari besar.
- Instansi harus secara konsisten memberikan punishment/hukuman kepada para karyawan yang tidak konsisten dalam bekerja.
- Instansi perlu membuat sistem reward yang lebih baik lagi guna untuk meningkatkan dan memelihara motivasi kerja karyawan tersebut. Selain itu juga instansi perlu memperhatikan

punishmet yang akan diberikan kepada karyawan, karena punishment yang tepat akan menjadi alat motivasi untuk karyawan.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan bidang yang serupa, maka diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan atau referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut, baik dengan mempertimbangkan objek yang sama maupun yang berbeda. Selain itu, dapat memunculkan variabel tambahan selain variabel yang sudah diteliti untuk meningkatkan motivasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. PT Bumi Aksara.
- Ismah, et al. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada karyawan PTSampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(1).
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Deraya. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(5), 596-605.
- Liana, Y., & Dian P, A. Y. (2021). Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 18(1).
- Mahmudi. (2014). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP AMP YKPN.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam. *Mutawazim (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, 2(1).
- Mata, M. A., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z., et al. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(3), 855-866.
- Nasrun, O. N. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group. *Skripsi*.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja manajemen sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*: CV Budi Utama.
- Primandaru, N., & Agusta, T. H. (2022). The impact of reward, punishment, and motivation on teacher performance in vocational schools. *Journal of Educational Analytics (JEDA)*, 1(3).
- Razak, H. M. A., Praja, Y., & Pramesthi, R. 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 Entrepreneurship (JME)*, 3(9), 1653-1667.

Rohmah, S. A., & Halimah, A. H. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya. *An-Nahdliyyah: Jurnal Studi Keislaman*, 1(2), 91-102.

Rosindrasari. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan PT Ahmadarsi Tegal. *Tugas Akhir*.

Rosyid, M. Z., et al. (2019). *Reward dan punishment: Konsep dan aplikasi*. Literasi Nusantara.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, H., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 219-228.

Zainal, V. R., et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik edisi tiga*. PT RajaGrafindo Persada.