Dinamika Publik: Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis
Volume. 4, Nomor. 4 November 2026
e-ISSN : 2987-923X; p-ISSN : 2987-7989, Hal 01-15
DOI: https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v4i4.1625
Tersedia: https://e-journal.poltek-kampar.ac.id/index.php/DINAMIKAPUBLIK

Pengaruh *Reward, Punishment,* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa

Wahyuni
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan, Indonesia
Penulis Korespondensi: wahyuni198@gmail.com

Abstract*. This study aims to analyze the influence of Reward, Punishment, and Work Motivation on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Jeumpa. This research employed a quantitative method with a survey approach using questionnaires as the primary data collection instrument. The study population consisted of 35 teachers, all of whom were selected as respondents through a saturated sampling technique (total sampling). Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25.0, including validity, reliability, classical assumption, t-tests, F-tests, correlation coefficients, and determination coefficients. The findings indicate that, partially, Reward has no significant effect on Teacher Performance, with a significance value of 0.093 > 0.05. Similarly, Punishment shows no significant effect, with a significance value of 0.437 > 0.05. Work Motivation also has no significant effect, with a significance value of 0.102 > 0.05. However, simultaneously, these three variables significantly influence Teacher Performance, with an F-statistic of 19.580 and a significance value of 0.000 < 0.05. The correlation coefficient of 0.809 indicates a very strong relationship, while the determination coefficient of 0.655 demonstrates that 65.5% of the variation in Teacher Performance is explained by these variables, with the remaining 34.5% attributable to other factors. These findings highlight their collective importance in explaining teacher performance, despite their statistically insignificant individual effects.*

Keywords*: Punishment; Reward; SMK Negeri 1 Jeumpa; Teacher Performance; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian mencakup seluruh guru sebanyak 35 orang yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.0, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,093 > 0,05. Punishment juga tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,437 > 0,05. Demikian pula, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,102 > 0,05. Namun, secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai F hitung sebesar 19,580 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,655 mengindikasikan bahwa 65,5% variasi Kinerja Guru dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan 34,5% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam menjelaskan variasi kinerja guru, meskipun pengaruh masing-masing variabel secara individual belum terbukti signifikan secara statistik dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja Guru; Motivasi Kerja; *Punishment*; *Reward*; SMK Negeri 1 Jeumpa.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan menjadi penentu kemajuan suatu bangsa. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kualitas pendidikan menjadi tolok ukur daya saing suatu negara di kancah internasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

Naskah Masuk: 29 Agustus 2026; Revisi: 26 September 2026; Diterima: 21 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah bertanggung jawab langsung dalam proses belajar mengajar, pembentukan karakter peserta didik, serta pencapaian kompetensi lulusan yang diharapkan. Kinerja guru yang optimal menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya lulusan yang kompeten, berdaya saing tinggi, dan mampu menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa capaian kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan, termasuk pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), masih menghadapi berbagai tantangan dan belum sepenuhnya optimal. SMK sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan menyiapkan peserta didik untuk siap kerja memiliki tuntutan yang lebih berat dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya. Lulusan SMK dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, soft skills, dan kesiapan mental untuk langsung memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, kinerja guru SMK menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas lulusan.

Guru SMK tidak hanya dituntut menguasai materi pembelajaran secara teoritis, tetapi juga harus memiliki kompetensi praktis sesuai dengan bidang keahliannya serta mampu mengikuti perkembangan teknologi dan industri. Sayangnya, berbagai penelitian dan laporan evaluasi pendidikan masih menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kinerja guru yang diharapkan dengan realitas yang terjadi di lapangan. Beberapa masalah yang sering dijumpai antara lain: kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran, rendahnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar, keterbatasan kemampuan dalam mengembangkan materi ajar yang kontekstual, serta kurang optimalnya pembinaan karakter peserta didik. The Impact of Standards on Novice Teachers (2024).

SMK Negeri 1 Jeumpa yang terletak di Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh, merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah kejuruan yang berkomitmen untuk mencetak generasi muda yang terampil, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Sekolah yang didirikan pada tanggal 3 Agustus 2010 ini memiliki visi "Mewujudkan Lulusan yang Beriman, Bertaqwa, Terampil, Mandiri, dan Berwawasan Lingkungan Berdasarkan IPTEKS". Dengan akreditasi B yang diperoleh pada tahun 2018, SMK Negeri 1 Jeumpa terus berupaya meningkatkan mutu pendidikannya secara berkelanjutan. Sekolah ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah bernama Ermawati dan didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup memadai.

Berdasarkan data yang tersedia, jumlah guru di SMK Negeri 1 Jeumpa tercatat sebanyak 42 orang, dengan rincian 30 orang di antaranya telah berkualifikasi pendidikan S1

atau lebih. Namun demikian, kuantitas dan kualifikasi guru yang memadai belum menjamin tercapainya kinerja guru yang optimal. Masih diperlukan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja para guru agar tujuan pendidikan di sekolah ini dapat tercapai secara maksimal. Kinerja guru yang belum optimal tersebut tentu tidak muncul tanpa sebab. Terdapat berbagai faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tiga faktor yang paling sering menjadi sorotan dalam kajian manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang pendidikan adalah *reward* (penghargaan), *Punishment* (hukuman atau sanksi), dan motivasi kerja.

Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh kepala sekolah atau institusi kepada guru atas prestasi, dedikasi, dan kontribusi yang telah ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya. Pemberian *reward* yang tepat sasaran, adil, dan tepat waktu diharapkan dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya di masa mendatang. *Reward* dapat berupa finansial seperti bonus, insentif, tunjangan prestasi, maupun non-finansial seperti pujian, piagam penghargaan, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, atau bentuk pengakuan lainnya. Sebaliknya, *Punishment* adalah konsekuensi negatif yang diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku atau tidak mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Punishment yang proporsional, adil, dan konsisten berfungsi sebagai efek jera sekaligus pengingat akan tanggung jawab profesional yang melekat pada diri seorang guru. *Punishment* dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, hingga pemberhentian tidak dengan hormat sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sementara itu, motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan eksternal yang menggerakkannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, dedikasi, inisiatif, dan rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugasnya.

SMK Negeri 1 Jeumpa sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Bireuen tentu memiliki kebijakan dan praktik tersendiri dalam hal pemberian *reward* dan *Punishment* terhadap guru. Namun, belum ada kajian ilmiah yang mendalam tentang bagaimana pengaruh *Reward, Punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah ini. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Nuzlina (2020) memang telah mengkaji pengaruh motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja guru, namun penelitian tersebut belum menyentuh variabel *reward* dan *Punishment* yang juga memiliki peran yang

sangat penting dalam manajemen kinerja. Padahal, ketiga variabel ini (*Reward, Punishment*, dan motivasi kerja) saling terkait satu sama lain dan bersama-sama membentuk suatu ekosistem yang mempengaruhi bagaimana seorang guru menjalankan tugas profesionalnya.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian *reward* yang tepat, namun juga dapat menurun akibat *Punishment* yang tidak adil. Sebaliknya, *Punishment* yang proporsional justru dapat menjadi motivator bagi guru untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, studi yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilakukan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan secara panjang lebar di atas, maka peneliti merasa terpanggil dan tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Jeumpa.

2. KAJIAN TEORITIS

Reward

Pengertian *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Ansory (2018:301) Dalam buku, *reward* diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian *reward* secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Sedangkan Menurut Fahmi (2017:64) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finasial maupun non finansial. Sedangkan Menurut Rosyid (2018:7) *Reward* merupakan salah satu cara guru dalan mengapresiasi siswa atas perbuatanya yang patut dipuji.

Reward adalah respon terhadap sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut. Sedangkan Menurut Suharsimi Arikonto (2016:7) , *Reward* Merupakan suatu yang disenangin dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yanag ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya. Ngalim Purwanto (2018:57) jugak berpendapat bahwa *Reward* adalah alat untuk

mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaan-pekerjaan mendapat penghargaan. Menurut Sutrisno (2019) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa indikator *reward* meliputi: Kesesuaian *reward* dengan prestasi kerja, Ketepatan waktu pemberian *reward*, Keadilan dalam pemberian *reward*, Variasi bentuk *reward*.

Punishment

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan saksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam hal menjaga dan meningkatkan kualitas SDM perusahan, perlu dijaga konsistensi perencanaan dengan pemberian *reward* serta *Punishment* yang jelas bagi satuan kerja atau individu. Sama halnya seperti *reward*, pemberian *Punishment* sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing juga memegang peranan yang penting.

Menurut Fahmi dalam Savitri dkk (2016) berpendapat bahwa *Punishment* ialah "sangsi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Maka kesimpulannya bahwa indikator dalam menilai *Punishment* adalah teguran berupa lisan, teguran berupa tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan dan PHK terhadap karyawan"

Ansory (2018:301) Kata *Punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut Purwanto Ngalim, *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran,kejahatan atau kesalahan. Menurut Purwanto Ngalim, *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atasan sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Hukuman juga dapat diartikan pemberian sesuatu yang tidak menyenangkan, karena seseorang tidak melakukan apa yang diharapkan. Pemberian hukuman akan membuat seseorang menjadi kapok dan idak akan mengulangi yang serupa lagi.

Punishment merupakan siksaan atas perilaku yang telah diperbuat Menurut Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Punishment* atau hukuman merupakan suatu perbuatan, di mana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, baik dari segi kejasmanian maupun darisegi kerohanian karena orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita. Sedangkan menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sangsi

yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuanya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Rosyid (2018:9) Punisment adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin di hindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam mengubah prilaku seseorang. Selain itu menurut Malik fadjar *Punishment* adalah alat pendidikan yang mengakibatkan penderitaan bagi siswa yang do hukum yang mengandung motivasi sehingga siswa yang bersangkutan berusaha untuk dapat selalu memenuhi tugas-tugas belajarnya agar terhindar hukuman. Mangkunegara (2013: 130) hukuman (*Punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Indikator *Punishment* Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa indikator *Punishment*, yaitu: hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk dalam konteks pendidikan. Secara etimologis, motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan atau alasan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Dalam konteks kerja, motivasi kerja dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sondang P. Siagian (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya pendorong yang menyebabkan seseorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga serta waktunya untuk menyelenggarakan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Wibowo (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu .Uno (2023) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan .Kooij & Van den Broeck (2022) dalam perspektif kontemporer mendefinisikan motivasi kerja sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Diefendorff, Kenworthy, Lee & Nguyen (2022) dalam *Oxford Research Encyclopedia of Psychology* menjelaskan bahwa motivasi kerja

mengacu pada arah, intensitas, dan ketekunan dari perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Konsep tujuan *(goals)* sangat penting untuk memahami motivasi karena tujuan mewakili keadaan akhir yang diinginkan ke mana upaya dan ketekunan yang termotivasi diarahkan. Menurut Hondo, dkk (2024) mengidentifikasi indikator-indikator yang menginspirasi motivasi kerja guru meliputi: kompensasi yang sesuai, peluang untuk promosi, pengakuan atas kinerja, lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Supardi (2016;54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswasiswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Berikutnya Supardi (2016;55) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik. Tidak hanya dalam aspek kualitas pembelajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dilihat dari aspek pengimplementasian kurikulum yang dilakukan oleh guru tersebut. Menurut Supardi (2016;59) kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2018;394) yang memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana pembelajaran. Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan produktif dapat dikatakan

bahwa guru tersebut adalah guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kinerjanya. Menurut Supardi (2016;59) berikut adalah indikator kinerja Guru yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja guru: merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Jeumpa, Kabupaten Bireuen, Aceh. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *reward* (X1), *punishment* (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Jeumpa yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner tertutup berbasis Google Forms dengan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi sekolah, seperti jumlah guru, data kehadiran, struktur organisasi, dan profil sekolah, serta studi kepustakaan dari buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan artikel yang relevan.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, yang menunjukkan konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik sebelum pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Uji tersebut meliputi uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel bebas melalui nilai *Tolerance* dan VIF, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis data.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + e \qquad (i)$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru (variabel dependen).

a = Konstanta (nilai Y ketika semua X = 0).

b_1,b_2,b_3= Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen.

X_1 = *reward.*

X_2= *Punishment.*

X_3 = motivasi kerja.

e = Error term (galat pengganggu).

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (x_1,x_2,x_3) dengan variabel terikat (Y) secara partial digunakan analisis korelasi dengan mencari partial dan untuk melihat berapa besar Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Jeumpa secara keseluruhan digunakan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan persamaan regresi linier berganda. Analis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari pertanyaan yang memerlukan perhitungan statistik, sehingga analisis ini sering disebut dengan analisis statistik. Dalam penelitian ini adalah untuk menguji *Word Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Tabel 1. Metode Analisis Data.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.890	1.364		2.120	.042
Reward(X_1)	.238	.137	.343	1.733	.093
Punishment (X_2)	.090	.114	.123	.787	.437
Motivasi Kerja (X_3)	.290	.172	.413	1.687	.102
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2026).

Berdasarkan tabel 1. tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 2.890 + 0.238\ X_1 + 0.090\ X_2 + 0.290\ X_3$……..(ii)

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai Konstanta (a) = 2.890

Nilai konstanta sebesar 2.890 menunjukkan bahwa jika variabel *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 2.890. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independen, kinerja guru sudah memiliki nilai dasar sebesar 2.890 pada skala Likert 1-5.

Koefisien Regresi Reward (X_1) = 0.238

Koefisien regresi untuk variabel *Reward* (X_1) sebesar 0.238 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *Reward* akan menyebabkan peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.238 satuan, dengan asumsi variabel *Punishment* (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap tetap.

Koefisien Regresi Punishment (X_2) = 0.090

Koefisien regresi untuk variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0.090 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *Punishment* akan menyebabkan peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.090 satuan, dengan asumsi variabel *Reward* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap tetap. Koefisien ini merupakan yang terkecil dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap Kinerja Guru.

Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_3) = 0.290

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0.290 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.290 satuan, dengan asumsi variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) dianggap tetap. Koefisien ini merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (*Reward, Punishment*, dan Motivasi Kerja) memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Reward, Punishment*, dan Motivasi Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Di antara ketiga variabel tersebut, Motivasi Kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Guru (koefisien 0.290), diikuti *Reward* (0.238), dan *Punishment* (0.090). Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh, ketiga variabel independen menunjukkan nilai Sig. > 0,05 (*Reward* 0,093; *Punishment* 0,437; Motivasi Kerja 0,102), yang

mengindikasikan bahwa secara parsial ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada tingkat kepercayaan 95%.

Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Reward(X_1)	1.733	2,037	.093
Punishment (X_2)	.787	2,037	.437
Motivasi Kerja (X_3)	1.687	2,037	.102

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2026).

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 1.733 dengan nilai signifikansi 0,093. Karena nilai t hitung (1.733) < t tabel (2,037) dan nilai signifikansi (0,093) > 0,05, maka H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini berarti bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Meskipun secara deskriptif guru memberikan penilaian yang sangat baik terhadap sistem *reward* (rata-rata 4,34), namun berdasarkan uji statistik pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0.787 dengan nilai signifikansi 0,437. Karena nilai t hitung (0.787) < t tabel (2,037) dan nilai signifikansi (0,437) > 0,05, maka H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak. Hal ini berarti bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Nilai t hitung yang sangat kecil ini mengindikasikan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 1.687 dengan nilai signifikansi 0,102. Karena nilai t hitung (1.687) < t tabel (2,037) dan nilai signifikansi (0,102) > 0,05, maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Meskipun Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi terbesar (0,290) dibandingkan variabel lainnya, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan.

Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (*Reward, Punishment,* dan Motivasi Kerja) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar ketiga variabel tersebut yang

lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara simultan

Tabel 3. Tabel pengujian hipotesis secara simultan.

R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.655	19.580	3	31	.000

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2026).

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai F Change (F hitung) sebesar 19.580 dengan nilai signifikansi (Sig. F Change) sebesar 0,000. Karena nilai F hitung (19.580) > F tabel (3,29) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Hal ini berarti bahwa *Reward, Punishment*, dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa.

Nilai R Square Change sebesar 0.655 menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji F ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial ketiga variabel tidak berpengaruh signifikan, namun secara bersama-sama ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa *reward, punishment,* dan motivasi kerja saling melengkapi dan berinteraksi satu sama lain dalam mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya mengandalkan salah satu variabel saja, melainkan memerlukan upaya yang komprehensif pada ketiga variabel tersebut secara bersamaan.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (1,733) < t tabel (2,037) dan nilai signifikansi (0,093) > 0,05. Meskipun demikian, koefisien regresi menunjukkan arah positif dengan nilai sebesar 0,238 dan nilai Standardized Beta 0,343, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *reward* akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Tidak signifikannya pengaruh *reward* terhadap kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun *reward* yang diberikan sudah dirasakan adil, tepat waktu, dan bervariasi, namun bentuk *reward* yang diberikan mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dan kebutuhan guru. *Reward* yang diberikan mungkin lebih bersifat simbolis atau non-finansial,

sementara guru mungkin mengharapkan *reward* yang lebih bersifat finansial atau berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan mereka. Kedua, adanya kemungkinan bahwa *reward* yang diberikan belum cukup signifikan secara kuantitas atau kualitas untuk mendorong perubahan perilaku dan peningkatan kinerja yang berarti. Ketiga, faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik guru, kepuasan kerja, atau komitmen profesional mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan *reward* eksternal.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (0,787) < t tabel (2,037) dan nilai signifikansi (0,437) > 0,05. Meskipun demikian, koefisien regresi menunjukkan arah positif dengan nilai sebesar 0,090 dan nilai Standardized Beta 0,123, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *punishment* akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, namun pengaruhnya sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik. Nilai t hitung yang sangat kecil ini menjadikan *punishment* sebagai variabel dengan pengaruh paling kecil dibandingkan *reward* dan motivasi kerja. Tidak signifikannya pengaruh *punishment* terhadap kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Pertama, *punishment* yang diterapkan di SMK Negeri 1 Jeumpa mungkin masih bersifat administratif dan belum berdampak langsung pada perubahan perilaku dan peningkatan kinerja guru secara substansial. Kedua, adanya kemungkinan bahwa guru di SMK Negeri 1 Jeumpa memiliki tingkat kedisiplinan dan kepatuhan yang sudah tinggi terhadap aturan, sehingga *punishment* tidak lagi menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karena pelanggaran yang terjadi relatif jarang atau ringan. Ketiga, *punishment* yang diberikan mungkin belum sepenuhnya konsisten dan proporsional, terutama pada tingkat hukuman ringan, sehingga belum memberikan efek jera yang optimal dan tidak mendorong perubahan kinerja yang berarti.

Teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Rivai (2014) juga menekankan bahwa *punishment* yang efektif harus diterapkan secara bertingkat mulai dari hukuman ringan (teguran lisan dan tertulis), hukuman sedang (penundaan kenaikan gaji dan pangkat), hingga hukuman berat (penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan PHK). Berdasarkan hasil deskriptif, SMK Negeri 1 Jeumpa telah menerapkan *punishment* secara bertingkat dengan cukup baik, namun efektivitasnya dalam mendorong kinerja guru masih perlu ditingkatkan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Jeumpa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (1,687) < t tabel (2,037) dan nilai signifikansi (0,102) > 0,05. Meskipun demikian, koefisien regresi menunjukkan arah positif dengan nilai sebesar 0,290 dan nilai Standardized Beta 0,413, yang merupakan koefisien terbesar dibandingkan variabel *reward* (0,343) dan *punishment* (0,123). Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Guru, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Tidak signifikannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun motivasi kerja guru tergolong sangat tinggi, namun tingginya motivasi tersebut belum tentu secara langsung diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja yang terukur karena adanya faktor-faktor lain yang menjadi penghambat, seperti keterbatasan sarana prasarana, beban administrasi yang berlebihan, atau kurangnya dukungan dari pimpinan. Kedua, instrumen pengukuran motivasi kerja dan kinerja guru mungkin memiliki keterbatasan dalam menangkap dimensi-dimensi yang lebih kompleks dari kedua variabel tersebut. Ketiga, adanya kemungkinan bahwa guru di SMK Negeri 1 Jeumpa sudah memiliki motivasi intrinsik yang tinggi sehingga tambahan motivasi ekstrinsik (seperti pengakuan dan promosi) tidak lagi memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepala sekolah perlu mengevaluasi dan meningkatkan sistem *reward* agar lebih bervariatif dan bermakna, tidak hanya bersifat simbolis tetapi juga mempertimbangkan aspek finansial seperti bonus, insentif, atau tunjangan prestasi yang dapat berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan guru. Selain itu, *reward* perlu diberikan secara lebih tepat waktu dan dikomunikasikan dengan jelas agar guru merasakan apresiasi yang tulus atas kontribusinya. Kepala sekolah perlu mengevaluasi kembali sistem *punishment* yang diterapkan, terutama pada aspek konsistensi dan proporsionalitas hukuman. Hukuman ringan berupa teguran perlu diterapkan secara lebih konsisten dan jelas agar guru memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran.

Punishment juga perlu bersifat mendidik dan mendorong perbaikan kinerja, bukan sekadar hukuman administratif, serta diterapkan secara adil, transparan, dan diketahui oleh seluruh guru. Kepala sekolah perlu terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru melalui pengakuan yang lebih baik terhadap hasil kerja, peluang promosi yang jelas dan

transparan, lingkungan kerja yang semakin kondusif, serta kompensasi yang lebih sesuai dengan beban kerja. Program penghargaan seperti "Guru Teladan" atau "Guru Berprestasi" perlu terus dikembangkan dan diberikan secara rutin, serta menciptakan iklim kerja yang positif, mendukung otonomi guru, dan memberikan kesempatan pengembangan profesional secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Ansory, (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Arikunto, (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Diefendorff, J., Kenworthy, A., Lee, M., & Nguyen, Q. (2022). Work motivation: Theory and research. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.

Fahmi, (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Hondo, dkk. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Maniamolo. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 55–67.

Kooij, & Van den Broeck, A. (2022). Motivation in the workplace: A contemporary perspective. *Journal of Organizational Behavior*.

Mangkunegara, (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Purwanto, (2018). *Ilmu pendidikan teoritis dan praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rivai, (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rosyid,. (2018). *Pengaruh reward dan Punishment dalam pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rosyid,. (2018). *Pengaruh reward dan Punishment dalam pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian,. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Supardi. (2016). Kinerja Guru. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Uno,. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.