

**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PARA GURU DI SMK NEGERI 2
YOGYAKARTA**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:
Theo Hangga Agusta
NIM: 2117-29771**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2021**

SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PARA GURU DI SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

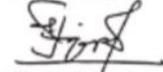
THEO HANGGA AGUSTA

No. Mhs.: 211729771

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari 13 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.



Pembimbing II,



Noorhanifa Primandaru, SE., M.Sc.

Ketua/Penguji,



Y. Supriyanto, Drs., MM.

Yogyakarta, 13 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi terhadap kinerja para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah para guru di SMK Negeri 2 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 menyebar 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 para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569. Hal ini berarti kinerja para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel *reward*, *punishment*, dan motivasi sebesar 56,9%. Sisanya sebesar 43,1% kinerja para guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti fasilitas, jam kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci: *reward*, *punishment*, motivasi, kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to find out how much influence reward, punishment, and motivation variable have on the teacher performance in SMK Negeri 2 Yogyakarta. The source of data in this research use primer data. The sample of this research is the teachers at SMK Negeri 2 Yogyakarta that have at least one year of work experience. The amount of the sample elicite in 100 respondents, use purposive sampling technique because of the selection of data by particular criterion. The process of collecting data done by online and offline questionnaire distribution. The method of this research uses multiple linear regression with SPSS 15 processing. The result of the investigation is that reward variable, punishment, and motivation have partial positive and significant effect to teacher performance at SMK Negeri 2 Yogyakarta. The result of the corresponding coefficient test (R^2) is 0.569. It means, 56.9% of the teachers performance at SMK Negeri 2 Yogyakarta affected by reward, punishment, and motivation variable. The remaining 43.1% of teacher performance is influenced by other variables not examined in this study such as facilities, working hours, and others.

Keywords: Reward, Punishment, Motivation, Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu di antara beberapa faktor pendukung dalam meningkatkan kesuksesan suatu organisasi. SDM yang kompeten akan mendukung kemudahan organisasi dalam berinovasi. 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.

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.

Para guru diharapkan dapat memaksimalkan kinerja dalam mengimplementasikan dan memberikan ilmu pendidikan bagi anak didik. Secara umum tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja para guru dapat diukur dengan mutu pendidikan yang telah dicapai oleh sekolah tersebut. Berkaitan dengan meningkatkan produktivitas kinerja para 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.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Yogyakarta merupakan penyedia fasilitas pendidikan yang berfokus pada kualitas tenaga pengajarnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Seiring berkembangnya pendidikan di Indonesia, SMK Negeri 2 Yogyakarta selalu berusaha menjaga komitmennya untuk mempertahankan kualitas pendidikan dalam proses pembelajaran. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pengajar dalam menyampaikan materi ajarnya. Beberapa faktor yang ditengarai sebagai penyumbang utama meningkatnya kinerja guru diantaranya adalah *reward*, *punishment*, dan motivasi. Untuk menguji kebenaran terhadap faktor-faktor di atas, peneliti berusaha melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Para Guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta”.

Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja para guru SMK Negeri 2 Yogyakarta?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja para guru SMK Negeri 2 Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja para guru SMK Negeri 2 Yogyakarta?

TINJAUAN TEORI

Reward

Kadarisman (2012) menjelaskan bahwa *reward* merupakan *feedback* berwujud finansial maupun *non* finansial yang diterima karyawan atas kontribusi yang pernah diberikan bagi perusahaan tempatnya bekerja (Saputra, Nurlina, & Hasan, 2017, p. 3). Penjelasan lain menurut Triton (2010), *reward* diartikan sebagai salah satu usaha yang diterapkan oleh *management* dalam program meningkatkan motivasi, prestasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja dan kepuasan kerja para karyawan (Nugroho, 2015, p. 7). Berdasarkan pengertian tersebut *reward* dapat didefinisikan sebagai upaya yang diberikan organisasi dalam melakukan balas jasa pegawai sehingga dapat menggugah semangat dalam bekerja yang bertujuan mendorong kinerja menjadi semakin baik dan memperoleh *output* yang optimal melalui prestasi kerja yang baik.

Koencoro (2013) menyatakan bahwa *reward* dibagi dalam dua jenis, meliputi *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik (Saputra, Nurlina, & Hasan, 2017, p. 3). *Reward* ekstrinsik adalah bentuk penghargaan yang nyata, dapat berupa finansial seperti tunjangan, bonus, gaji, dan dapat berupa *non* finansial seperti promosi dan penghargaan *interpersonal* (Syahril & Nurbiyati, 2016). Menurut Aktar (2012), *reward* intrinsik merupakan suatu bentuk penghargaan yang tidak memiliki wujud secara nyata berupa manfaat psikis atau kepuasan yang dirasakan karyawan atas dirinya sendiri karena telah menyelesaikan pekerjaan, mendapat kesempatan belajar, temuan tantangan baru, sikap peduli dari atasan dan rotasi kerja (Januar & Handayani, 2015, p.27).

Punishment

Menurut Ansory dan Indrasari (2018), *punishment* adalah tindakan berupa hukuman atau sanksi yang kurang menyenangkan terhadap pegawai secara penuh kesadaran saat melanggar aturan tertentu, sebagai upaya dalam menekan pelanggaran agar tidak terulang. (Abdullah, Adolfina, & Lumintang, 2021, p. 1078). Suhartini (2019) menjelaskan bahwa *punishment* merupakan ancaman, hukuman yang diberikan memiliki tujuan guna mengubah kinerja pegawai ke arah lebih baik sehingga pelanggaran yang tidak diinginkan dapat dihindari karyawan. Berdasarkan pengertian di atas *punishment* memiliki tujuan untuk mengubah

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perilaku menyimpang seseorang terhadap aturan organisasi yang sudah ditetapkan serta dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Purwanto (2009) menyatakan bahwa pengukuran dalam pemberian *punishment* dikelompokkan dalam dua jenis, sebagai berikut:

a) *Punishment* preventif

Punishment preventif merupakan bentuk hukuman yang diterapkan untuk mencegah karyawan melakukan tindakan pelanggaran.

b) *Punishment* represif

Punishment represif adalah *punishment* yang diterapkan bagi karyawan yang membuat pelanggaran (Astuti, Sjahrudin, & Purnomo, 2018, p. 34).

Motivasi

Pada umumnya motivasi didasarkan sebagai fasilitas perubahan perilaku individu, motivasi menjadi kekuatan yang memungkinkan individu mengarah pada perilaku tertentu (Shahzadi et al., 2014). Menurut Inayatullah dan Jehangir (2012), motivasi diartikan sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang untuk mencapai satu tindakan tertentu. Dengan kata lain motivasi adalah stimulus dalam usaha atau tindakan untuk mencapai tujuan.

Maslow (1943) menyampaikan bahwa terdapat lima kategori kebutuhan manusia atau yang biasa disebut hierarki kebutuhan yaitu:

a) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi terlebih dulu secara berulang untuk dapat mempertahankan hidup secara fisik, seseorang akan mengesampingkan kebutuhan yang lain apabila kebutuhan fisik belum dapat terpenuhi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yang dimaksud meliputi keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik maupun emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.

c) Kebutuhan sosial

Setelah seseorang dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rasa aman, maka akan timbul keinginan berinteraksi dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan kasih sayang dan rasa saling memiliki satu sama lain, seseorang cenderung berusaha keras untuk mendapatkan tempat di lingkungan sosialnya.

d) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini terdapat dua faktor harga diri, yaitu harga diri internal, seperti penghargaan diri, pencapaian prestasi, otonomi dan harga diri eksternal seperti pengakuan, status, dan reputasi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan keinginan yang muncul secara kontinu sehingga memberikan dorongan pada seseorang untuk menjadi sesuatu yang ingin dicapai, memaksimalkan pertumbuhan diri, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri (Widodo, 2020, p. 71).

Kinerja Para Guru

Armstrong dan Baron (1998) menjelaskan bahwa kinerja adalah *output* pencapaian pekerjaan yang memiliki korelasi erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan ekonomi (Fahmi, 2014, p. 226). Menurut Sumarauw, Saerang & Pandowo (2014), kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil akhir dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dapat disimpulkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat kinerja yang diukur dari aktivitas pegawai dalam organisasi.

Bernardin dan Russell (2002) menyampaikan bahwa terdapat empat indikator kinerja yaitu:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan kompetensi pegawai sesuai dengan ketentuan kerja yang berlaku, kualitas kerja dapat diukur dengan ketepatan waktu, dan ketelitian yang dimiliki.

b) Kuantitas kerja

Pegawai dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, dan atasan memiliki harapan agar pegawai dapat memenuhi volume pekerjaan.

c) Pengetahuan

Kapasitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan memahami secara cepat terkait tugas yang berhubungan dengan pekerjaan di bidangnya.

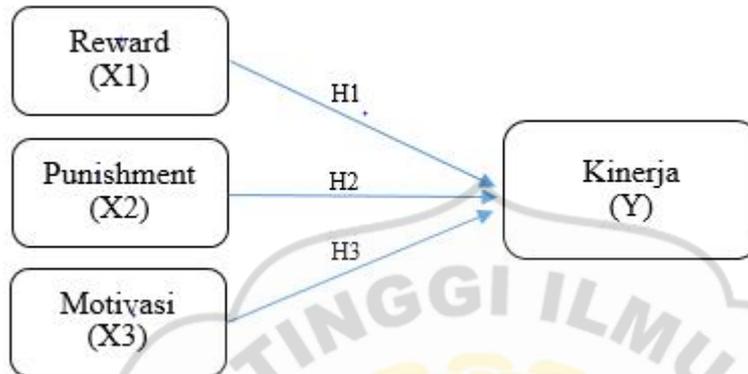
d) Kerja sama

Pegawai dalam menyelesaikan tugas yang terkait dengan pekerjaan saling membantu antara anggota dalam satu tim, pegawai bersedia dalam bekerjasama antar anggota demi tercapainya tujuan yang diharapkan, pegawai berpandangan positif terhadap setiap pekerjaan tim (Qomariyah, 2019, p.14).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu:



Dari model penelitian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja para guru

H2: *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja para guru

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja para guru

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Uji regresi berganda digunakan oleh peneliti dalam menguji pengaruh yang melibatkan lebih dari dua variabel independen pada penelitian ini. Lokasi penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan April sampai Juni 2021 di SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Populasi dan Sampel Penelitian

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.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sekelompok orang atau individu pada suatu populasi tertentu yang akan dipelajari oleh peneliti untuk dapat digeneralisasikan disebut sebagai sampel penelitian (Sekaran, 2003). Peneliti mengaplikasikan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian adalah para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

Sumber Data

Penelitian yang dilakukan terhadap kinerja para guru SMK Negeri 2 Yogyakarta menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung saat melakukan suatu penelitian di lapangan oleh peneliti atau sumber data primer dapat disebut sebagai sumber data asli karena didapat dari sumber pertama secara langsung (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh peneliti dengan membagikan kuesioner yang dibuat dalam bentuk *google form* dan kuesioner dalam bentuk *hard copy* agar mempermudah dan mempercepat dalam proses penyebaran kepada responden. Kuesioner diajukan kepada 100 responden mengenai pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi terhadap kinerja para guru. Peneliti menggunakan model pengukuran skala Likert 1-5.

Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel pada penelitian ini, yang terdiri atas:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Pada penelitian ini ditetapkan variabel independen atau variabel bebas, yaitu *reward* (X1), *punishment* (X2) dan motivasi (X3).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel dependen atau variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja para guru (Y).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Peneliti mengkategorikan karakteristik responden menjadi lima macam, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan masa kerja.

Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Pria	51	51%
	Wanita	49	49%
Total		100	100%
2	Usia		
	50 Tahun	51	51%
	40-49 Tahun	22	22%
	30-39 Tahun	13	13%
	20-29 Tahun	14	14%
Total		100	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	Pascasarjana	14	14%
	Sarjana	85	85%
	SMA/Sederajat	1	1%
Total		100	100%
4	Status Perkawinan		
	Kawin	93	93%
	Belum Kawin	7	7%
Total		100	100%
5	Masa Kerja		
	> 15 Tahun	60	60%
	11-15 Tahun	17	17%
	6-10 Tahun	12	12%
	1-5 Tahun	11	11%
Total		100	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh para guru dengan jenis kelamin pria sebanyak 51 responden. Penelitian ini melibatkan para guru yang sebagian besar sudah berusia 50 tahun dengan jumlah 51 responden. Guru yang mengajar di SMK Negeri 2 Yogyakarta sebagian besar merupakan lulusan sarjana yang sudah menikah dan memiliki masa kerja diatas 15 tahun.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Instrumen Data

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. 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. Pernyataan dalam kuesioner juga dapat dipastikan valid dengan adanya tanda bintang pada *Pearson Correlation*.

Uji Reliabilitas

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. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan model *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data ini berdistribusi normal atau tidak. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode perbandingan nilai *Asymp. Sig*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(*2-tailed*) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Nilai probabilitas (*Asymp. Sig*) 0,522 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF dan *tolerance*. Variabel *independent* dapat dikatakan bebas multikolinearitas apabila memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga antar variabel *independent* tidak saling mempengaruhi. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel *independent* tidak lebih dari 10, sedangkan pada nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan atas hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini memenuhi persyaratan sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel *independent* bebas dari multikolinearitas atau setiap variabel *independent* tidak ada yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual yang dapat menyesatkan suatu penelitian. Penguji memakai uji *Glejser* pada penelitian ini untuk menguji ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dalam penelitian. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh nilai signifikansi pada ketiga variabel independen α 5%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun terjadi kesamaan varian dari residual seluruh variabel independen sehingga bisa disebut sebagai homoskedastisitas yang dapat lebih efisien dalam memperkirakan penelitian.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian dengan menggunakan uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dipilih peneliti, yaitu variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2), dan variabel motivasi (X3) bersama-sama dapat menjelaskan atau memprediksi variabel kinerja (Y) yang dalam penelitian ini dipilih oleh peneliti sebagai variabel dependen. Dasar dalam menentukan apakah variabel independen dapat menjelaskan atau memprediksi variabel dependen dengan melihat nilai *f* hitung dan nilai signifikansi pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1749,673	3	583,224	44,520	,000(a)
	Residual	1257,637	96	13,100		
	Total	3007,310	99			

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 15 (2021)

Dengan melihat pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel independen yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan *F*-hitung $44,520 >$ nilai *F*-tabel 2,70. Berlandaskan pada hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara serentak dapat menjelaskan atau memprediksi variabel kinerja yang dalam penelitian ini dipilih sebagai variabel dependen secara signifikan.

Koefisien Determinasi (Adjust R Square)

Nilai koefisien determinasi menggambarkan korelasi kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dengan memberikan nilai di antara nol sampai satu. Jika indeks *R Square* dalam hal ini semakin mendekati satu, maka variabel independen dapat dikatakan hampir memberikan seluruh informasi untuk

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memprediksi variasi pada variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil olah data pada uji koefisien determinasi:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763(a)	,582	,569	3,619

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 15 (2021)

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari perhitungan nilai koefisien R Square sebesar 0,569. Nilai R Square tersebut menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen, dan sisanya disebut sebagai *error* atau tidak dapat dijelaskan oleh variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2), dan variabel motivasi (X3). Dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel *reward*, *punishment*, dan motivasi terhadap kinerja memiliki probabilitas sebesar 56,9%, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti seperti fasilitas, jam kerja, dan lain-lain memiliki probabilitas sebesar 43,1%.

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:

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)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \ell$$
$$= 11,064 + 0,303X_1 + 0,265X_2 + 0,326X_3 + \ell$$

Melalui persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan seperti di bawah ini:

1. Nilai α 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 yang 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 yang 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 yang menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi juga mempengaruhi kinerja sebesar 0,326 tanpa melibatkan variabel lain dalam penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Parsial t (Uji t)

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:

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 menjelaskan bahwa masing-masing variabel didapatkan nilai signifikansi $< 0,05$, artinya masing-masing variabel, yaitu *reward*, *punishment*, dan motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Uji Hipotesis

Berikut merupakan hasil uji hipotesis berdasarkan serangkaian uji coba yang dilakukan oleh peneliti menggunakan sejumlah data yang diperoleh:

1. Dengan merujuk pada hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Peneliti menggunakan pengujian regresi berganda sehingga didapatkan nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa angka tersebut positif, yaitu sebesar 0,303 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja para guru pada sekolah tersebut. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Dengan merujuk pada hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Peneliti menggunakan pengujian regresi berganda sehingga didapatkan nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa angka tersebut

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

positif, yaitu sebesar 0,265 dengan tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$ yang berarti pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja para guru pada sekolah tersebut. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

3. Dengan merujuk pada hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Peneliti menggunakan pengujian regresi berganda sehingga didapatkan nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa angka tersebut positif, yaitu sebesar 0,326 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja para guru pada sekolah tersebut. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *reward*, *punishment*, dan motivasi terhadap kinerja para guru yang dilakukan di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Berikut merupakan pemaparan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja para guru

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru. Apabila pemberian *reward* yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, maka para guru akan meningkatkan kinerjanya. 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.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja para guru

Pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru, artinya apabila pemberian *punishment* sudah diterapkan dengan tepat akan membuat para guru merasa terawasi oleh *punishment* yang sudah ditetapkan sehingga menimbulkan dorongan kepada para guru untuk menghindari pelanggaran dan lebih tergerak dalam mencapai visi dan misi instansi. *Punishment* dalam instansi juga akan berdampak baik kepada para guru yang pernah melanggar, sebagai upaya pembinaan agar tidak mengulangi pelanggaran yang sudah dilakukan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja para guru

Sama seperti variabel *reward* dan *punishment* yang berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh dari variabel motivasi yang tumbuh dari dalam diri para guru berjalan searah dengan kinerja para 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. Motivasi positif juga akan mendorong upaya pencapaian dan hasil yang positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sesuai dengan hasil paparan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta.
2. Secara parsial variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada para guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Saran

Beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. SMK Negeri 2 Yogyakarta dapat mempertahankan dan meningkatkan perhatian dalam pemberian *reward* kepada para guru sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja.
2. *Punishment* yang sudah ditetapkan di SMK Negeri 2 Yogyakarta dapat diterapkan secara adil kepada para guru yang melakukan pelanggaran.
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 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.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

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 Interventie 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

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 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.
- Ritonga, 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.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 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 Performance at 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.