

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI 7 PALU

Siti Nurhaliza¹, I Nyoman Swedana², Ririn Parmita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah

Email: sitinurhaliza4221@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif dan Verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 Guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of rewards and punishments on the work motivation of teachers at SMP Negeri 7 Palu. The research design employed is descriptive and confirmatory. Data collection techniques used include observation, interviews, questionnaires, literature review, and documentation. The sample for this study consists of 35 teachers. The data analysis techniques used in this study were descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS software. Based on the research results and data analysis, it was found that rewards and punishments simultaneously have a significant effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri 7 Palu. Rewards have a partial effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri 7 Palu. Punishments have a partial effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri 7 Palu.

Keywords: Reward, Punishment, and Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia berkualitas tinggi karena kinerja sekolah sangat bergantung pada kualitas guru. Guru sangat penting bagi proses pembelajaran karena mereka membimbing dan menginspirasi siswa selain memberikan pengetahuan. Dari perspektif manajemen SDM, tingkat motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja. Motivasi kerja, menurut Kusumawati adalah elemen penting yang mendorong individu untuk berkinerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, salah satu taktik utama organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja.¹ Oleh karena itu, dalam lingkungan

¹ Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.

pendidikan, motivasi kerja guru sangat penting untuk efektivitas dan keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.²

Banyak yang memengaruhi motivasi karyawan. Salah satu faktor yang signifikan penerapan sistem penghargaan dan hukuman. Gaya manajemen yang bertujuan untuk mendorong perilaku positif dan mencegah perilaku negatif dalam suatu organisasi mencakup penghargaan dan sanksi. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan dan hukuman, menurut penelitian Sementara sistem sanksi yang proporsional dapat meningkatkan disiplin, sistem insentif yang efektif dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diperkirakan bahwa tingkat motivasi kerja para pengajar di sekolah dapat dipengaruhi oleh penerapan insentif dan hukuman yang adil dan konsisten.³

Penghargaan adalah cara bagi suatu organisasi untuk menyatakan rasa terima kasih kepada individu atas prestasi atau kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Promosi, pengakuan, dan pujian adalah contoh penghargaan non-finansial, sedangkan gaji, insentif, dan tunjangan adalah contoh penghargaan finansial (Winda & Sri Astuti, 2018). Untuk membuat orang merasa dihargai dan termotivasi untuk melanjutkan dan bahkan meningkatkan pekerjaan mereka, penghargaan diberikan untuk menunjukkan rasa terima kasih atas usaha dan pencapaian. Guru yang menunjukkan kinerja, disiplin, dan prestasi yang baik dalam meningkatkan standar pengajaran mungkin akan diberi penghargaan di sektor pendidikan.⁴

² B Hamzah Uno, 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

³ Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2018). Human Resource Management. 8th edition. McGraw-Hill.

⁴ Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.

Ketika seseorang melanggar aturan atau tidak berkinerja sesuai harapan, mereka akan dihukum. Hukuman digunakan untuk mendorong disiplin kerja dan perilaku. Peringatan lisan atau tertulis, penangguhan hak-hak tertentu, atau konsekuensi administratif lainnya adalah contoh hukuman (Wijaya, 2021). Hukuman dalam konteks sekolah dimaksudkan untuk menegakkan profesionalisme dan akuntabilitas guru, tetapi harus digunakan secara adil dan proporsional untuk mencegah penurunan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang agar melakukan yang terbaik untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi terkait dengan keinginan, konsentrasi, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Guru yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan semangat mengajar, akuntabilitas atas pekerjaan mereka, dan dedikasi untuk meningkatkan standar pengajaran.⁵ Sangat penting untuk memahami aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi pendidik untuk bekerja.

Peneliti menemukan kendala empiris yang secara eksplisit meneliti dampak penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja guru, khususnya di tingkat sekolah menengah pertama, berdasarkan temuan dari berbagai studi terkait. Menurut penelitian Dwiyantri insentif dan hukuman memiliki dampak terhadap motivasi karyawan di tempat kerja. Namun, sektor organisasi bisnis umum menjadi fokus utama penelitian ini, yang merupakan tinjauan literatur. Studi lain juga dilakukan dalam konteks bisnis atau lembaga non-pendidikan, seperti yang dilakukan oleh Isnainy dan Nugraha dan Suci. Hal ini menunjukkan kurangnya studi empiris yang secara khusus

⁵ Ghazali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.

meneliti bagaimana penghargaan dan hukuman memengaruhi motivasi siswa untuk belajar. Studi kontekstual lebih lanjut di dalam lembaga pendidikan diperlukan karena sifat pekerjaan guru berbeda dari sektor komersial.

Berdasarkan hasil kajian peneliti pada beberapa penelitian terkait, peneliti menemukan keterbatasan empiris yang secara spesifik mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja guru khususnya pada tingkat sekolah menengah pertama. Penelitian Dwiyanti et al. (2023) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun penelitian tersebut bersifat *literature review* dan lebih banyak membahas sektor organisasi bisnis secara umum. Penelitian lain seperti Suci et al. (2020) juga dilakukan pada konteks perusahaan atau instansi non-pendidikan. Hal ini menunjukkan masih terbatasnya penelitian empiris yang secara spesifik mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja dalam bidang pendidikan. Mengingat karakteristik pekerjaan guru berbeda dengan sektor bisnis, maka diperlukan penelitian yang lebih kontekstual pada lembaga pendidikan.⁶

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada SMP Negeri 7 Palu, ditemukan fenomena terkait penerapan *reward* dan *punishment* yang perlu dikaji lebih lanjut. Penerapan *reward* dan *punishment* di SMP Negeri 7 Palu telah dilakukan. Namun, dalam penerapannya bentuk *reward* dan *punishment* belum sepenuhnya terstruktur dan sistematis. *Reward* yang diberikan selama ini umumnya berupa pujian lisan kepada guru, pemberian sertifikat penghargaan pada kegiatan workshop atau *In House Training* (IHT)

⁶ M. Ngalm Purwanto 2007, Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis, (Bandung: Remaja Rosdakarya), hal. 238.

dan insentif baik dalam bentuk sertifikat penghargaan maupun barang. Selain itu, sekolah juga menyelenggarakan kegiatan lomba antar guru yang disertai *reward* sederhana seperti tumbler atau cenderamata lainnya sebagai bentuk apresiasi.⁷

Sementara itu, Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rasman (Rasman, S.Pd., M.Pd.) selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat (Wakasek Humas), diperoleh informasi bahwa penerapan *punishment* di sekolah lebih mengedepankan pendekatan pembinaan yang bersifat humanis. Bentuk sanksi yang diterapkan umumnya berupa teguran lisan kepada guru atau tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran, seperti ketidakhadiran atau kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Teguran tersebut diberikan melalui pemanggilan secara langsung oleh kepala sekolah di ruangannya, sehingga tetap menjaga privasi dan martabat individu yang bersangkutan.⁸

Lebih lanjut, sistem teguran tertulis seperti SP1, SP2, dan SP3 belum diterapkan secara baku di sekolah tersebut. Penanganan pelanggaran masih berfokus pada teguran lisan dan pembinaan secara face to face. Dalam kondisi tertentu, seperti ketidakhadiran lebih dari tiga hari, kewenangan penanganan tidak lagi berada pada kepala sekolah, melainkan dilimpahkan kepada dinas pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan adanya pembagian kewenangan yang jelas dalam pengelolaan kedisiplinan.

Selain itu, penerapan disiplin kerja didukung oleh aturan yang tegas terkait kehadiran guru di sekolah. Guru yang bertugas

⁷ Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

⁸ Novita (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, Jakarta, PT. Gunung Agung.

piket diwajibkan hadir pada pukul 06.30, guru yang mengikuti kegiatan metomunaka pada pukul 06.45, serta guru lainnya diwajibkan hadir paling lambat pukul 07.00. Ketentuan tersebut merupakan bagian dari upaya preventif dalam membangun budaya disiplin dan tanggung jawab profesional di lingkungan kerja.

Di sisi lain, perkembangan teknologi turut memengaruhi mekanisme pemberian sanksi. Melalui penggunaan aplikasi Hadirku yang telah diterapkan baik pada tenaga kependidikan maupun guru, ketidakhadiran secara langsung berdampak pada pemotongan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Dengan demikian, sanksi yang diberikan tidak hanya bersifat teguran, tetapi juga berupa konsekuensi administratif yang diterapkan secara otomatis.

Secara keseluruhan, penerapan *punishment* di sekolah tersebut mencerminkan kombinasi antara upaya preventif dan represif yang lebih menekankan pada pembinaan serta peningkatan kesadaran individu, tanpa memberikan sanksi yang bersifat memberatkan. Pendekatan ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kedisiplinan serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.⁹

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang terjadi pada SMP Negeri 7 Palu, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu**”.

⁹ Rivai, Veithzal dan Ella Januari Sagala, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu ?
2. Apakah *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu?
3. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu?

C. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir metode deskriptif adalah studi yang menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, Dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimalkan reliabilitas.

Lebih lanjut Nazir mengemukakan bahwa verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.¹⁰

¹⁰ Nazir, Moh. 2017. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

D. PEMBAHASAN

1. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 7 Palu

Kepala sekoalh pertama di SMP Negeri 7 Palu (1) Drs. Ramli H. Arsdjat Kepala Sekolah pada tahun 1984 s.d 1993, (2) Drs. Dani Sarappang Kepala Sekolah tahun 1993 s.d 2000, (3) Jan Levrاند Assa Kepala Sekolah tahun 2000 s.d 2002, (4) Drs. Katsir H. Djiha Kepala Sekolah tahun 2002 s.d 2005, (5), Sadarmi Budi Astuti,S.Pd Kepala Sekolah tahun 2005 - 2007, (6) Djafar Arief, S.Pd Kepala Sekolah tahun 2007 s.d 2013, (7) Idris, S.Pd Kepala Sekolah 2013 s.d 2017 , (8) Hj. Masaat, S.Pd., M.Pd Kepala sekolah pada tahun 2017. s.d 2022 (9) Rahmawati, S.Pd., M.Pd Kepala sekolah pada tahun 2022. s.d sekarang.

2. Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 7 Palu, diketahui bahwa *Reward* dan *Punishment* merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang diberikan serta penerapan sanksi yang proporsional berperan dalam meningkatkan dorongan kerja dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya.¹¹

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan tingkat signifikansi yang

¹¹ Novita (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, Jakarta, PT. Gunung Agung.

memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja dapat diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dalam mengelola penghargaan dan sanksi kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *Reward* yang diberikan di SMP Negeri 7 Palu berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari adanya pemberian apresiasi seperti pujian, sertifikat penghargaan, serta insentif sederhana yang mampu memberikan pengakuan atas kinerja guru. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa sekolah telah berupaya memberikan dorongan positif guna meningkatkan motivasi kerja guru.

Di sisi lain, penerapan *Punishment* di SMP Negeri 7 Palu cenderung bersifat pembinaan dan humanis. Sanksi yang diberikan umumnya berupa teguran lisan serta pendekatan personal, tanpa menekankan hukuman yang bersifat berat. Selain itu, penerapan sistem disiplin berbasis teknologi seperti aplikasi kehadiran juga menjadi bentuk *punishment* administratif yang secara tidak langsung memengaruhi kedisiplinan guru.¹²

Meskipun demikian, motivasi kerja guru di SMP Negeri 7 Palu berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan

¹² Priyatno, Duwi (2013), Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS, Yogyakarta : Gava Media.

bahwa guru tetap memiliki semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerapan *Reward* yang tepat mampu memperkuat motivasi kerja, sementara *Punishment* yang bersifat edukatif tidak menurunkan semangat kerja, melainkan berfungsi sebagai pengendali perilaku.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Reward* dan *Punishment* merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja guru perlu didukung melalui kebijakan penghargaan yang lebih terstruktur serta penerapan sanksi yang adil, proporsional, dan mendidik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Ferdiana, A.S.T.R.I. (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejati Motor Tanjung Pinang” yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Muhammad Dzikri Ilham Hayyi dan Siti Nurmayanti (2025) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Jerowaru” yang menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, penelitian Fajar Pratama dan Kurnia Sari Utami (2025) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Guru

SMAN 1 Donggo Kabupaten Bima Cukup Signifikan” juga menemukan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Meskipun terdapat perbedaan pada pengaruh *punishment*, secara umum hasil penelitian tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.¹³

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari batas yang ditentukan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Reward* terhadap motivasi kerja guru dapat diterima.¹⁴

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik *Reward* yang diberikan kepada guru, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja guru. Guru yang merasa dihargai atas kontribusi dan kinerjanya

¹³ Rivai, Veithzal dan Ella Januari Sagala, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo.

¹⁴ Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

cenderung memiliki dorongan intrinsik yang lebih tinggi, lebih berkomitmen terhadap tugas, serta lebih antusias dalam menjalankan proses pembelajaran.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *Reward* pada guru SMP Negeri 7 Palu berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata yang tinggi. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan adanya sistem penghargaan yang diterapkan oleh sekolah, seperti pemberian pujian, sertifikat penghargaan, maupun bentuk apresiasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka telah mendapatkan pengakuan yang layak.

Kondisi *Reward* yang sangat baik tersebut berdampak langsung pada motivasi kerja guru yang juga berada pada kategori sangat baik dengan tingkat rata-rata yang tinggi. Guru yang memperoleh penghargaan secara adil dan proporsional cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta keinginan untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan demikian, *Reward* menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 7 Palu.¹⁵

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmah, S. A., dan Halimah, A. H. (2022) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya”, yang menunjukkan bahwa

¹⁵ Astuti, W. S. et al (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31 – 46.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fitri Ferdiana, A.S.T.R.I. (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejati Motor Tanjung Pinang”, yang menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian Pratama, F., dan Utami, K. S. (2025) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 1 Donggo Kabupaten Bima Cukup Signifikan” menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Temuan yang sama juga ditemukan oleh Hayyi, M. D. I., dan Nurmayanti, S. (2025) dalam penelitian berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Jerowaru” yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa semakin baik penghargaan yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.¹⁶

4. Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai

¹⁶ Dwiyantri, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 1(4), 174-186.

koefisien regresi yang bernilai positif dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari batas yang ditentukan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Punishment* terhadap motivasi kerja guru dapat diterima.¹⁷

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tepat dan proporsional penerapan *Punishment*, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemberian sanksi yang bersifat mendidik dan tidak berlebihan dapat menjadi alat kontrol yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab guru. Guru yang memahami adanya konsekuensi atas pelanggaran cenderung lebih berhati-hati, disiplin, serta berusaha menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *Punishment* pada guru SMP Negeri 7 Palu berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata yang tinggi. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan bahwa penerapan sanksi di sekolah telah dilakukan secara adil dan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *Punishment* yang diterapkan tidak bersifat menekan, melainkan lebih kepada pembinaan dan peningkatan disiplin kerja.¹⁸

¹⁷ FITRI FERDIANA, A. S. T. R. I. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Semangat Sejati Motor Tanjung pinang (Doctoral dissertation, STIE PEMBANGUNAN TANJUNG PINANG).

¹⁸ Hayyi, M. D. I., & Nurmayanti, S. (2025). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Jerowaru. *Jurnal Penelitian MSDM*, 4(3 SEPTEMBER), 125-134.

Kondisi *Punishment* yang baik tersebut berdampak pada motivasi kerja guru yang juga berada pada kategori sangat baik dengan tingkat rata-rata yang tinggi. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan aturan yang jelas dan sanksi yang konsisten cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi serta dorongan untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, *Punishment* menjadi salah satu faktor pendukung yang turut berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 7 Palu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayyi, M. D. I., dan Nurmayanti, S. (2025) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Jerowaru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fitri Ferdiana, A.S.T.R.I. (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejati Motor Tanjung Pinang” yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sanksi yang adil, proporsional, dan bersifat mendidik dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta mendorong guru untuk bekerja lebih baik sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Palu”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $163,988 > F_{tabel} 3,29$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu. Nilai korelasi sebesar 0,955 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,911 berarti *reward* dan *punishment* memberikan kontribusi sebesar 91,1% terhadap motivasi kerja guru.
2. Berdasarkan hasil Uji t, variabel *reward* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,809 > t_{tabel} 2,03693$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu.
3. Berdasarkan hasil Uji t, variabel *punishment* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,686 > t_{tabel} 2,03693$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Palu.

F. SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *reward*, indikator pengakuan formal dan Pembayaran insentif menunjukkan nilai relatif lebih rendah, meskipun masih dalam kategori baik. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan dapat meningkatkan pengakuan terhadap prestasi guru, seperti pemberian apresiasi saat rapat atau penghargaan bagi guru berprestasi. Selain itu, sekolah juga perlu memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja guru agar motivasi kerja semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *punishment*, indikator teguran menunjukkan nilai dengan kategori baik namun relatif lebih rendah yang masih perlu dijadikan perhatian. Dengan demikian, pihak sekolah diharapkan dapat memberikan teguran secara tegas dan adil kepada guru yang melakukan pelanggaran, misalnya melalui teguran lisan atau surat peringatan bagi guru yang terlambat, tidak disiplin, atau tidak menjalankan tugas dengan baik, agar disiplin dan tanggung jawab kerja tetap terjaga.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja, indikator komunikasi menunjukkan nilai dengan kategori baik namun relatif lebih rendah yang masih perlu dijadikan perhatian lebih. Oleh karena itu, guru diharapkan dapat terus menjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan sekolah, misalnya melalui kerja sama antar guru, saling bertukar informasi, dan menjaga hubungan yang harmonis agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- B Hamzah Uno, 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2018). Human Resource Management. 8th edition. McGraw-Hill.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- M. Ngalm Purwanto 2007, Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis, (Bandung: Remaja Rosdakarya), hal. 238.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nazir, Moh. 2017. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novita (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Priyatno, Duwi (2013), Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS, Yogyakarta : Gava Media.

- Rivai, Veithzal dan Ella Januari Sagala, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV.Alfabeta.
- Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM) Palu, Pedoman Penulisan Proposal Skripsi dan Skripsi Edisi Revisi. Palu : AZLAM., 2025
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sumber Jurnal :

- Astuti, W. S. et al (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31 – 46.
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 1(4), 174-186.
- FITRI FERDIANA, A. S. T. R. I. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Semangat Sejati Motor Tanjung pinang (Doctoral dissertation, STIE PEMBANGUNAN TANJUNG PINANG).
- Hayyi, M. D. I., & Nurmayanti, S. (2025). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Jerowaru. *Jurnal Penelitian MSDM*, 4(3 SEPTEMBER), 125-134.
- Kusumawati, I. (2016). **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung**. Skripsi
- Pratama, F., & Utami, K. S. (2025). **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 1 Donggo Kabupaten Bima Cukup Signifikan**. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 5(4), 177-192.
- 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.
- Suci, N., Pradnyani dan ADkk. (2020), **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi”**, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 1, hal. 21–30.

- Suryadilaga, M. R., Musadieg, A. M., & Nurtjahjono, E. G. (2016).
Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja.
Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 39, No 1.
- Wijaya, L. F. (2021). **Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.** Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM), 1(2), 1–11.