

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SD ISLAM AL-JAMAL KOTA TASIKMALAYA

Siska Auliah Rohmah^{1*}, Ai Hilyatul Halimah², Wartim³
Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama (STAINU) Tasikmalaya
*siskaauliahrohmah@gmail.com, aihilyatulhalimah@gmail.com,
wartimazisi@gmail.com

Abstrak

Keberadaan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan Lembaga, maka dari itu diperlukan upaya untuk memotivasi sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta loyal, diantara upaya yang harus dilakukan melalui penerapan *reward* dan *punishment*. Tujuan penelitian disini adalah untuk mengetahui *Reward* dan *punishment*, untuk mengetahui motivasi kerja guru, dan untuk mengetahui motivasi seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja guru. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 20 orang guru Sekolah Dasar melalui angket. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa mayoritas responden menyatakan *Reward* pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya adalah sangat baik (65%) dan mayoritas responden menyatakan *punishment* pada SD Islam Al-Jamal adalah baik (65%) serta mayoritas responden menyatakan motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal adalah baik (55 %). *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan r_{hitung} untuk *reward* sebesar 0,650 (65%) dan r_{tabel} 0,468 dengan α 5% menunjukkan bahwa pengaruh *reward* kuat. Sedangkan *punishment* diperoleh r_{hitung} sebesar -0,269 (-26,9%) dan r_{tabel} 0,468 dengan α 5% menunjukkan bahwa *punishment* sangat negatif. Sedangkan secara bersama-sama *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya sebesar 32,1%. Implikasinya terhadap Lembaga Pendidikan, penerapan *reward* dan *punishment* akan mampu menciptakan motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik.

Kata Kunci:

Reward, Punishment, Motivasi Kerja.

Abstract

The existence of an educational institution is inseparable from the element of human resources in it. Human resources are the key to the success of the Institution; therefore, efforts are needed to motivate quality, professional and loyal human resources, among the efforts that must be made through the application of rewards and punishments. The purpose of the research here is to find out reward and punishment, to find out the teacher's work motivation, and to find out how

much influence reward and punishment has on teacher work motivation. The method used is a survey method with a quantitative approach with a sample of 20 elementary school teachers through a questionnaire. The results of the descriptive analysis illustrate that most respondents stated that the reward at Al-Jamal Islamic Elementary School, Tasikmalaya City was very good (65%) and most respondents stated that the punishment at Al-Jamal Islamic Elementary School was good (65%) and most respondents stated that the teacher's work motivation at SD Islam Al-Jamal is good (55%). The reward has a positive and significant effect on teacher work motivation with r count for the reward of 0.650 (65%) and r table 0.468 with α 5% indicating that the effect of reward is strong. Meanwhile, punishment obtained r count of -0.269 (-26.9%) and r table 0.468 with α 5% indicating that punishment is very negative. Meanwhile, both reward and punishment have had an impact on the work motivation of teachers at SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya by 32.1%. The implications for educational institutions, the application of reward and punishment will be able to create good work motivation and organizational climate.

Keywords:

Reward, Punishment, Work Motivation

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penentu keberhasilan Lembaga Pendidikan. Dimana, lembaga pendidikan harus mempunyai potensi sumber daya manusia yang bisa dijadikan sebagai sumber daya utama karena dapat mengolah, menganalisis, dan menggerakkan tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam lembaga pendidikan sebagai pegawai merupakan faktor penting karena pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya lembaga pendidikan. Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang pendidikan, tidak terkecuali dalam sektor pembelajaran. Masalah yang dialami lembaga pendidikan semakin kompleks karena lembaga pendidikan akan mengalami lebih banyak pesaing, namun lembaga pendidikan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang maksimal terhadap konsumen (peserta didik, masyarakat, dan lain sebagainya) sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja guru, lembaga pendidikan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment*

adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak bisa diberikan sembarangan atau tanpa alasan yang rasional. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga pendidikan (Silfia Febrianti, 12, 2014 : 2).

Maka dari itu, lembaga pendidikan harus memiliki mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* yang jelas untuk para karyawannya. Hal itu perlu dilakukan agar pemberian *reward* maupun *punishment* tidak salah sasaran dan adil bagi karyawan sehingga karyawan dan perusahaan dapat merasakan dampak positif dari adanya *reward* dan *punishment* tersebut. Umumnya *reward* diberikan berdasarkan penilaian kinerja, prestasi kerja, maupun kontribusi karyawan yang bersangkutan. Sedangkan *punishment* yang berupa hukuman diberikan kepada karyawan yang lalai dalam menjalankan kewajiban bekerja.

Jika *reward* dan *punishment* dilakukan secara beriringan dengan tepat dan adil, maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh lembaga pendidikan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.

Reward dan *punishment* merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang motivasi kerja sekaligus memberi sanksi bagi yang kurang disiplin bekerja. *Reward* dan *punishment* merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan guru agar lebih meningkatkan prestasi kerja.

Secara umum *reward* dan *punishment* pada guru bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga seorang guru akan maksimal dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson, dkk menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Di dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki hak. Hak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tercantum dalam UU tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. (UU Sisdiknas No.20 Th.2003)

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena jika karyawan tidak memiliki motivasi dapat berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan lembaga pendidikan yang dapat berakibat tidak tercapainya tujuan lembaga pendidikan, artinya motivasi harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan

setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun dalam pengaplikasiannya proses memotivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga terkadang lembaga atau perusahaan mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan seperti yang diungkapkan Hasibuan yang mengatakan memotivasi ini sangat sulit karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*), keinginan (*wants*) dan harapan (*expectation*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya.

Teori Maslow *hierarchy of needs* berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hirarki, dimana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi :

- (1) Kebutuhan Aktualisasi diri
- (2) Kebutuhan pengakuan
- (3) Kebutuhan Sosial
- (4) Kebutuhan Rasa Aman
- (5) Kebutuhan Fisiologis (Sri Handarti, 2017 : 111).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis di SD Islam Al-Jamal, penulis mendapatkan informasi dari Kepala Sekolah bahwa di SD Islam Al-Jamal telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* kepada guru. Sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan di Sekolah tersebut berupa pemberian tunjangan bagi guru yang mengajar secara full dan pemotongan tunjangan bagi guru yang tidak mengajar secara full. Dengan diadakannya sistem tersebut memicu motivasi kerja guru yang ada di SD Islam Al-Jamal.

Berkenaan dengan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Islam Al-Jamal”.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui pengisian angket sebanyak 20 guru Sekolah Dasar. Selain daripada itu, pengumpulan data dibantu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi untuk mencari pola hubungan fungsional antara beberapa variabel. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai dependen (variabel Y) bila variabel independen (variabel X) diubah.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi, baik secara sederhana maupun ganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara “positif” dan “signifikan” terhadap variabel Y. Adapun besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

- Besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja guru adalah 51,6%.
- Besarnya pengaruh *punishment* terhadap kepuasan siswa adalah 5,4%.
- Besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja guru adalah 31,2%.

Besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.883	12.393		2.089	.052
X ₁	.723	.256	.650	2.823	.012
X ₂	-.309	.264	-.269	-1.169	.258

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Hasil perhitungan regresi

Dari data diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja guru yaitu :

Dari persamaan tersebut dapat disajikan bahwa:

- Variabel pengaruh *reward* dan *punishment* mempunyai arah koefisien yang bertanda positif untuk variabel *reward* dan bertanda negatif untuk variabel *punishment* terhadap motivasi kerja guru.
- Koefisien *reward* memberikan nilai 0,650 yang berarti bahwa jika *reward* semakin baik dengan asumsi variabel lain maka tingkat motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan.
- Koefisien *punishment* memberikan nilai -0,269 yang berarti bahwa jika *punishment* semakin baik dengan asumsi variabel lain maka tingkat motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan.

Hasil perhitungan korelasi

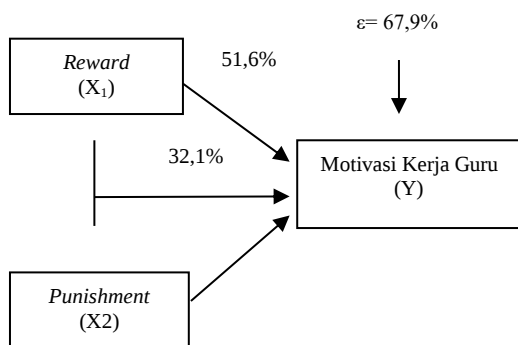
Berdasarkan hasil perhitungan korelasi linier berganda (*r*) untuk *reward* sebesar 0,516 atau 51,6%, artinya terdapat hubungan positif sebesar 51,6% antara *reward* terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya. Sedangkan hasil perhitungan korelasi linier berganda (*r*) untuk *punishment* sebesar 0,054 atau 5,4%, artinya terdapat hubungan positif sebesar 5,4% antara *punishment* terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya.

Correlations				
		Y	X ₁	X ₂
Pearson Correlation	Y	1.000	.516	.054
	X ₁	.516	1.000	.497
	X ₂	.054	.497	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.010	.411
	X ₁	.010	.	.013
	X ₂	.411	.013	.
N	Y	20	20	20
	X ₁	20	20	20
	X ₂	20	20	20

Untuk **Koefisien Determinasi** berdasarkan tabel *model summary* pada kolom *R Square* didapatkan hasil sebesar 0,321. Sedangkan untuk mengetahui faktor-faktor lain (Koefisien Non Determinasi) di luar variabel X (*reward* dan *punishment*) yang mempengaruhi variabel Y (motivasi kerja guru) dapat diketahui dengan menganalisis non-determinasi/epsilon (ϵ) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\epsilon &= 1 - R^2 \\ &= 1 - 0,321 \\ &= 0,679\end{aligned}$$

Dari tabel tersebut digambarkan struktur pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya, adalah sebagai berikut:



Struktur Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

Menurut gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *reward* dan *punishment*.

Faktor *reward* menjadi faktor yang sangat dominan dalam mencapai motivasi kerja guru. Hal ini didasarkan pada indikatornya yaitu adanya *intrinsic reward* dan *ekstrinsic reward*. Sedangkan faktor *punishment* menjadi faktor yang sedikit dalam mempengaruhi motivasi kerja guru.

2. Pembahasan

1) *Reward* dan *Punishment* di SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 20 responden pada penelitian ini dapat diketahui *reward* dan *punishment* yang ada di SD Islam Al-Jamal sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel distribusi Frekuensi yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan *Reward* pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya adalah sangat baik (65 %) dan mayoritas responden menyatakan *punishment* pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya adalah baik (65 %).

2) *Motivasi Kerja Guru* di SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 20 responden pada penelitian ini dapat diketahui motivasi kerja guru yang ada di SD Islam Al-Jamal sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel distribusi Frekuensi yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya adalah baik (55 %).

3) *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Guru* di SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya

a. *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Guru*

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap motivasi kerja guru SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya reward yang diberikan kepada guru dalam hal ini mengenai intrinsik reward (penghargaan yang diatur oleh diri sendiri meliputi penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi) dan ekstrinsik reward meliputi gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Hal tersebut sejalan dengan pengertian reward menurut Nawawi bahwa pada dasarnya reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Adanya pengaruh juga memberikan gambaran mengenai kemampuan lembaga pendidikan untuk mempertahankan keberadaan guru di lembaga pendidikan, besarnya reward juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan kepada guru. Besarnya reward juga menunjukkan jaminan yang diberikan lembaga pendidikan kepada guru agar guru bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Adapun bentuk reward yang ada pada SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya adalah berupa intrinsik reward (penghargaan yang muncul dari perasaan individu itu sendiri) dan ekstrinsik reward (penghargaan yang diperoleh dari orang lain). Adanya pujian (respon positif) dari Kepala Sekolah kepada guru pada saat guru yang bersangkutan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan merupakan salah satu penerapan dari intrinsik reward pada SD Islam Al-Jamal.

Pemenuhan intrinsik reward juga dapat terlihat saat guru diberikan kesempatan untuk belajar hal baru melalui pelatihan. Selain itu, pemenuhan intrinsik reward juga dirasakan saat guru SD Islam Al-Jamal diberikan tanggung

jawab yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka dan sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga timbul kepuasan dari dalam diri yang memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

Ekstrinsic reward berupa bonus yang diberikan bagi guru SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya dianggap sudah cukup baik bagi sebagian besar guru. SD Islam Al-Jamal akan memberikan bonus setiap bulan apabila guru dalam satu bulan selalu datang ke sekolah untuk mengajar. Hal itu mampu membuat guru termotivasi untuk selalu hadir ke sekolah dan menunjukkan kemampuan terbaik dan menjadi semakin produktif.

Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Reward merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula reward yang diberikan. Reward juga diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapat r hitung untuk reward sebesar 0,650 (65%) dan r_{tabel} ($df = n - 2 = 20 - 2 = 18$) 0,468 dengan α 5%. Ternyata r hitung lebih besar daripada r_{tabel} ($0,650 > 0,468$). Maka dapat disimpulkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru.

b. Pengaruh *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Guru

Secara umum pemberian punishment pada guru bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga seorang guru akan maksimal dalam bekerja/mengajar, namun dalam penelitian ini punishment pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya berpengaruh tidak signifikan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat BF Skinner yang mengemukakan bahwa sebenarnya hukuman atau punishment bukan merupakan cara yang efektif bagi manajer untuk merubah perilaku, karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama. Maka, yang terjadi pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya tersebut bukan menjadi suatu hal langka. Bahwasanya, punishment yang diberlakukan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku guru pada lembaga pendidikan tersebut terkesan biasa saja dikarenakan di lembaga pendidikan tersebut belum ada kebijakan baku yang berkaitan dengan punishment, punishment yang ada di SD Islam Al-Jamal hanya berupa teguran atau peringatan saja, terbukti dengan punishment yang diberlakukan guna meningkatkan motivasi kerja justru kurang diperhatikan.

Selanjutnya, ketidak konsistenan pemberian punishment juga memberikan pengaruh pada motivasi kerja. Misalnya, punishment yang diberikan dianggap

ringan sehingga tidak bisa memberikan efek “paksaan” terhadap guru, ditambah dengan efek punishment yang tidak memberikan efek jangka panjang.

Hasil analisis deskriptif untuk punishment didapat r hitung sebesar $-0,269$ ($-26,9\%$) dan r_{tabel} ($df = n-2 = 20-2 = 18$) $0,468$ dengan $\alpha 5\%$. Ternyata r hitung lebih kecil daripada r_{tabel} ($-0,269 > 0,468$). Maka dapat bahwa punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru.

c. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya. Dimana reward berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal, sedangkan punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal.

Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji analisis regresi linier berganda dimana nilai signifikansi untuk reward (X_1) $< 0,05$ yaitu sebesar $0,012$, sedangkan nilai signifikan untuk punishment (X_2) $> 0,05$ yaitu $0,258$.

Dari hasil analisis korelasi dapat diketahui bahwa reward dan punishment pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya memiliki pengaruh sebesar $32,1\%$ terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya.

Sedangkan faktor lain sebesar $67,9\%$ yang mungkin dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah administrasi dan kebijakan lembaga pendidikan, hubungan antar pribadi, gaya kepemimpinan, sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (mengajar) bagi guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu administrasi dan kebijakan lembaga pendidikan, hubungan antar pribadi/rasa kebersamaan dalam kelompok (dengan setiap rekan guru), gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (mengajar) bagi guru, pekerjaan itu sendiri, produktivitas kerja dan sebagainya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja guru faktor-faktor tersebut hendaknya dijadikan sebagai aspek penting yang harus diperhatikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menggambarkan dari 20 responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan *Reward* pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya adalah sangat baik (65%) dengan indikator *intrinsic reward* dan *ekstrinsic reward*. Mayoritas responden menyatakan *punishment* pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya adalah baik (65%) dengan indikator hukuman *preventif* dan hukuman *represif*.

2. Berdasarkan hasil analisis menggambarkan dari 20 responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya adalah baik (55 %) dengan indikator kebutuhan Fisiologis, kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan Sosial, kebutuhan Penghargaan/Pengakuan dan kebutuhan Aktualisasi Diri.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *Reward* yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal. Berdasarkan hasil uji regresi linier yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa r_{hitung} untuk *reward* sebesar 0,650 (65%) dan r_{tabel} ($df = n-2 = 20-2 = 18$) 0,468 dengan α 5%. Ternyata r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,650 > 0,468). Adapun bentuk *reward* yang ada pada SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya adalah berupa *intrinsic reward* (penghargaan yang muncul dari perasaan individu itu sendiri) dan *ekstrinsic reward* (penghargaan yang diperoleh dari orang lain).

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *punishment* terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal. Berdasarkan hasil uji regresi linier yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa r_{hitung} sebesar -0,269 (-26,9%) dan r_{tabel} ($df = n-2 = 20-2 = 18$) 0,468 dengan α 5%. Ternyata r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} (-0,269 < 0,468). Adapun bentuk *punishment* (hukuman) berupa hukuman *preventif* dan hukuman *represif*.

Dari hasil analisis korelasi dapat diketahui bahwa *reward* dan *punishment* pada SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya memiliki pengaruh sebesar 32,1% terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya. Sedangkan faktor lain sebesar 67,9% yang mungkin dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah administrasi dan kebijakan lembaga pendidikan, hubungan antar pribadi, gaya kepemimpinan, sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (mengajar) bagi guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat diketahui beberapa implikasi untuk dunia pendidikan sebagai berikut :

1. Pengembangan *reward* (penghargaan) dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui :
 - a) Pemberian bonus, baik itu berupa uang tambahan ataupun liburan
 - b) Tunjangan yang diberikan misalnya dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
 - c) Pemberian pujian, sanjungan, penghormatan, ucapan selamat dan sebagainya
2. Pengoptimalan *punishment* dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu :
 - a) Dengan dibuatnya kebijakan yang jelas dan baku di lembaga pendidikan.
 - b) Pemberian hukuman *preventif*, yaitu dengan diberikannya peringatan, larangan sebelum guru melakukan kesalahan dalam mengajar/pekerjaannya.

- c) Pemberian hukuman *represif*, yaitu hukuman yang diberikan berupa teguran, tidak diberikannya bonus, skorsing, pemberhentian mengajar (dikeluarkan dari lembaga pendidikan) dan sebagainya.
- 3. Peningkatan motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu :
 - a) Pemberian *reward* yang sesuai dengan hasil pekerjaan guru.
 - b) Pemberian *punishment* yang bisa menimbulkan efek jera bagi guru yang melakukan kesalahan/pelanggaran.
 - c) Adanya jaminan ketika bekerja.
 - d) Pemenuhan Sarana dan Prasarana yang mendukung guru dalam proses pengajaran.
 - e) Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di lembaga pendidikan.
 - f) Rasa kebersamaan dalam kelompok (dengan guru yang lain).

Referensi

- Akdon, *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, Dewa Ruchi, Bandung, 2008.
- Akdon dan Sahlan Hadi, *Aplikasi statistika dan metode penelitian untuk administrasi dan manajemen*, Dewa Ruchi, Bandung, 2005.
- Burhanuddin, Ali Imron, Maisyaroh, *Manajemen Pendidikan*, Edisi I : Cetakan I, Universitas Negeri Malang, Malang, 2003.
- Gomes Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Andi Offset, Yogyakarta, 2003.
- Hindarti Sri, *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Cetakan I, Intelegensia Media, Malang, 2017.
- Kristanti Desi dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Media Sahabat Cendekia, Surabaya, 2019.
- Kristiawan Muhammad, Dian Safitri, Rena Lestari, *Manajemen Pendidikan*, Deepublish, Yogyakarta, 2017.
- Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Zifatama, Taman Sidoarjo, 2008.
- Rosyid Moh. Zaiful, Aminol Rosid Abdullah, *Reward & Punishment Dalam Pendidikan*, Cetakan I, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2008.
- Rosyid Moh. Zaiful, Ulfatur Rahmah, Rofiqi, *Reward dan Punishment :Konsep dan Aplikasi*, Cetakan I, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2019.
- Sarwono Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006.
- Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Kencana, Jakarta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan X, Alfabeta, Bandung, 2006.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2013.

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998.
- Febrianti Silfia, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12 No. 1, 2014.
- Herlambang Aldo, Gardjito Mochammad, Al Musadieq Gunawan dan Eko Nurtjahjono, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1, 2014.
- Purwantono Imam, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, *Jurnal Bakrie*, Vol. 2 No. 2, 2014.
- Setiawan Kiki Cahaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*, *Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 1 No. 2.
- Destiana Deanti Dwi, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kab. Purwakarta*, 2019, (<http://repository.unpas.ac.id/43367/>), Diakses Pada Tanggal 10 April 2020.
- Molee Allrise, "Teori Reward", (https://www.academia.edu/10385700/TEORI_REWARD), Diakses Pada Tanggal 11 April 2020.
- Rahma Itsna Halimatur, Hadi Sunaryo, Khoirul ABS, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Jawa Timur*, e-Journal Riset Prodi Manajemen.
- Sugihen Paul Dinovent, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan*, 2015, (<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/988/110521181.pdf?sequence=1&isAllowed=y>), Diakses Pada Tanggal 10 April 2020.
- Sunarto Ading, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih, *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*, Prosiding Seminar Ilmiah Nasional, 2017, ([openjournal.unpam.ac.id > article](http://openjournal.unpam.ac.id/article)), Diakses Pada Tanggal 15 Mei 2020.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), (http://lppks.kemdikbud.go.id/uploads/pengumuman/uu_no_20_tahun_2003.pdf), Diakses Pada Tanggal 10 Juni 2020.
- Zurasaka, *Manajemen Reward*, Zurasaka's weblog, 2008, (<https://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/manajemen-reward/>), Diakses Pada Tanggal 10 April 2020.