

PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN XYZ

Haliza Muzdalipah¹, Danny Ramdani²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : 2110631020187@student.unsika.ac.id¹, danny.ramdani@feb.unsika.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk, menilai sejauh mana pengaruh pemberian *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan XYZ. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif guna memaparkan atau menjelaskan karakteristik variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan terukur. Penelitian ini melibatkan sebanyak 111 guru dari berbagai jenjang pendidikan, yang dipilih menggunakan metode stratified random sampling. Pengambilan data dilakukan melalui angket sebagai alat ukur, selanjutnya dianalisis memakai metode regresi linear berganda. Temuan penelitian ini mengindikasikan baik *reward* maupun motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara individu maupun secara simultan. *Reward* berkontribusi sebesar 0,237 dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 0,493. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 51,8% variabilitas kinerja. Temuan ini menggarisbawahi perlunya pendekatan manajerial yang mengintegrasikan mekanisme pemberian *reward* serta aspek motivasional guna meningkatkan performa tenaga pendidik.

Kata Kunci: *Reward*, Motivasi Kerja, Kinerja.

Abstract

This study aims to assess the extent of the influence of reward systems and work motivation on teacher performance within the XYZ Foundation. The research employs a quantitative approach using a descriptive method to objectively and measurably describe or explain the characteristics of the variables under investigation. The study involves 111 teachers from various educational levels, selected through stratified random sampling. Data was collected using questionnaires as the measurement tool and then analyzed using multiple linear regression analysis. The findings indicate that both rewards and work motivation have a positive and significant impact on performance, both individually and collectively. Rewards contribute 0.237, while work motivation contributes 0.493. Simultaneously, the two variables explain 51.8% of the variability in performance. These findings underscore the need for a managerial approach that integrates reward mechanisms and motivational aspects to enhance educator performance.

Keywords: *Reward*, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi landasan fundamental dalam pengembangan SDM yang berkompeten dan mampu bersaing secara optimal. Pada konteks lembaga pendidikan non-profit seperti yayasan pendidikan, peran guru menjadi sangat krusial dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau fasilitas, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran.

Kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh beragam aspek, baik yang muncul dari kondisi pribadi (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal). Secara intrinsik, aspek psikologis seperti motivasi kerja berkontribusi besar terhadap semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas. Motivasi kerja mencerminkan kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun pengaruh eksternal dari lingkungan, yang mengarahkan individu meraih target atau sasaran yang diinginkan. Guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, antusias, dan inovatif dalam proses pembelajaran.

Di sisi lain, *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi juga

menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja. *Reward* tidak semata-mata bersifat imbalan material berupa kompensasi dan insentif tetapi juga mencakup penghargaan nonmoneter, antara lain validasi atas kontribusi, kesempatan jenjang karier, waktu kerja yang lebih fleksibel, suasana kerja yang mendukung dan lain-lain. Pemberian *reward* yang diberikan secara tepat dan adil mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas guru terhadap institusi.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya peran *reward* dan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Febrianti et al. (2023) menemukan bahwa *reward* dan motivasi kerja memiliki dampak yang nyata dalam mendorong peningkatan kinerja individu di sektor industri. Temuan serupa diungkapkan Kurniawati (2024) dalam konteks guru di salah satu SMK swasta di Kebumen, yang menunjukkan bahwa pemberian penghargaan serta dorongan kerja berdampak positif dalam mendorong performa kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan kondisi tersebut, fokus penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan XYZ. Temuan dari penelitian ini

diharapkan dapat membantu pada penguatan teori di bidang sumber daya manusia, sekaligus menjadi referensi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Reward*

Reward merupakan bentuk imbalan dari organisasi kepada individu sebagai wujud apresiasi terhadap hasil kerja dan sumbangsih yang sudah dilakukan. Ismah et al. (2023) dalam Lestari & Muslihat (2023) menyatakan bahwa penghargaan merupakan cara perusahaan mengapresiasi karyawan atas pencapaian kerja, sebagai pengakuan atas dedikasi tenaga dan pemikiran yang telah disumbangkan untuk mendukung kemajuan serta tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan Kadarisman (2012) dalam Sari & Ekowati (2022) menyatakan *reward* merupakan segala bentuk imbalan, berupa imbalan materi maupun nonmateri yang diberikan untuk pegawai sebagai tanda penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Imbalan tersebut bisa bersifat materi maupun nonmateri, namun tetap memberikan rasa bangga bagi penerimanya.

Bentuk *reward* yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas individu terhadap organisasi. Di lingkungan pendidikan, *reward* menjadi dorongan penting bagi guru untuk mempertahankan dan meningkatkan performa mereka dalam proses pembelajaran. Berdasarkan penelitian sebelumnya, *reward* yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja tenaga pendidik (Salsabila et al., 2024).

2. *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja merupakan inisiatif dari dalam diri yang mendorong individu agar bekerja dengan ketekunan, kedisiplinan, dan komitmen tinggi guna mencapai tujuan yang bersifat personal maupun organisasi. Menurut Maruli (2020) dalam Nining et al. (2023), motivasi kerja didefinisikan sebagai stimulasi intrinsik yang berasal dari diri pekerja, menciptakan dorongan psikis dan kemauan kuat untuk berperilaku produktif. Dorongan ini memiliki peran krusial dalam membentuk, mengarahkan, dan memelihara pola perilaku individu demi pencapaian target yang selaras dengan konteks profesional. Sedangkan Himma (2022) dalam Putra et al. (2023) menyatakan motivasi kerja merupakan stimulus psikologis yang

mendorong seseorang untuk menentukan arah perilakunya dalam organisasi, serta memengaruhi seberapa besar usaha dan ketekunannya dalam menghadapi berbagai tantangan atau permasalahan.

Motivasi yang tinggi berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan terfokus pada pencapaian tujuan. Yope dan Isma (2022) mengemukakan bahwa guru yang memiliki semangat kerja tinggiumumnya membuktikan performa kerja yang lebih baik dalam mengelola pembelajaran, membangun relasi dengan siswa, dan beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan.

3. Kinerja

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Wisata et al. (2024) Kinerja adalah tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang tercermin melalui output kerja karyawan, baik dalam hal jumlah maupun mutu hasil kerja. Sedangkan Hasibuan (2016) dalam Pusparani (2021) menyatakan kinerja pencapaian kerja nyata yang diperoleh individu saat melaksanakan tugas

utamanya, dimana capaian tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi teknis, akumulasi pengalaman, tingkat keterikatan kerja, dan efisiensi penggunaan waktu kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif. Pendekatan ini dimanfaatkan guna mendeskripsikan secara kuantitatif karakteristik variabel-variabel penelitian, yaitu *reward*, motivasi kerja, dan kinerja, berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Berdasarkan Sugiyono (2018) dalam Asri & Julisman (2022) metode deskriptif merupakan bentuk penelitian yang ditujukan memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu variabel secara terpisah, baik itu satu variabel maupun lebih, tanpa melibatkan upaya membandingkan atau menganalisis hubungan antarvariabel.

Populasi penelitian ini mencakup semua guru di lingkungan Yayasan XYZ. Metode penentuan sampel menggunakan rumus Taro Yamane sehingga diperoleh 111 sampel atau partisipan. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan berupa stratified random sampling disertai mempertimbangkan jenjang pendidikan di bawah naungan yayasan sebagai strata.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari–Maret 2025 melalui penyebaran kuesioner kepada guru di semua jenjang pendidikan di bawah naungan yayasan. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer (kuesioner langsung dari guru) dan data sekunder (dokumen kinerja guru dan sistem *reward* yayasan). Skala Likert digunakan sebagai alat ukur persepsi dalam kuesioner. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini berupa regresi berganda, yang diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas diterapkan pada seluruh butir pernyataan yang tercantum dalam instrumen penelitian terkait variabel *Reward*, Motivasi Kerja, serta Kinerja. Merujuk pada hasil analisis, hasil uji membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan memperoleh nilai *r hitung* yang melebihi *r tabel* sebesar 0,1865 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen memenuhi kriteria validitas serta layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data.

Validitas instrumen sangat penting untuk menjamin bahwa setiap indikator secara akurat merepresentasikan dimensi

yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2018), suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* melebihi *r tabel* pada taraf tingkat signifikansi sesuai ketetapan yakni sejumlah 0,05. Dengan demikian, temuan tersebut membuktikan bahwa instrumen penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas yang memadai.

Sementara itu, pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang termasuk kategori reliabel pada setiap variabel, yaitu *Reward* sebesar **0,725**, Motivasi Kerja sebesar **0,723**, dan Kinerja sebesar **0,713**. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum reliabilitas 0,60 sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2016) dalam Slamet dan Wahyuningsih (2022), yang menyatakan bahwa suatu instrumen dinilai reliabel apabila koefisien alpha melebihi angka 0,60. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi serta dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel penelitian secara berulang.

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 (Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,715	2,305		4,215	,000
Reward	,237	,071	,297	3,341	,001
Motivasi Kerja	,493	,090	,488	5,482	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Merujuk pada analisis regresi linear berganda, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,715 + 0,237X_1 + 0,493X_2 + e$$

Persamaan inidapat diinterpretasikan atau dijabarkan sebagai berikut :

1. **Nilai koefisien regresi untuk variabel *Reward*** sebesar 0,237 yang mengindikasikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja. Hal ini menandakan setiap kenaikan pada aspek reward, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja guru bernilai 0,237.
2. **Nilai koefisien regresi untuk variabel *Motivasi Kerja*** sebesar 0,493 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, jika tingkat motivasi kerja bertambah sebesar satu unit, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,493, dengan

asumsi faktor lainnya tidak mengalami perubahan.

Dengan demikian, kedua variabel independen, yakni *Reward* dan Motivasi Kerja, terbukti memberikan kontribusi positif dalam membentuk atau meningkatkan Kinerja Guru di lingkungan Yayasan XYZ, sebagaimana tercermin dalam nilai koefisien masing-masing yang bersifat positif.

B. Uji T Atau Uji Parsial

Berikut Tabel 2 Hasil Pengujian Parsial

Struktural	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	,001	0,05	3,341	1,981	H_0 ditolak
ρ_{YX_2}	,000	0,05	5,482	1,981	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Pengujian parsial atau uji t dipakai untuk melihat sejauh mana tiap variabel independen berkontribusi secara individual pada variabel dependen.. Uji t dimanfaatkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja secara terpisah. Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 2, dilakukan analisis untuk menelaah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Adapun hasil analisis ini diuraikan sebagai berikut.

1) Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Hasil uji *t* parsial menunjukkan signifikansi 0,001 dengan nilai *t* hitung 3,341, lebih besar dari *t* tabel 1,981. Karena signifikansi di bawah 0,05 dan *t* hitung melebihi *t* tabel, H_0 ditolak. Artinya, *reward* terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian *t* parsial menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 dengan *t* hitung 5,482, lebih besar dari *t* tabel 1,981. Karena signifikansi di bawah 0,05 serta *t* hitung melebihi *t* tabel, H_0 dinyatakan ditolak. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti memberikan dampak signifikan pada kinerja.

C. Uji F Atau Uji Simultann

Tabel 3 (Hasil Uji Simultan Atau Uji F)

Struktural	Sig.	α	<i>F</i> hitung	<i>F</i> tabel	Kesimpulan
$\rho Y X_1 X_2$	,000	0,05	58,104	3,080	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Uji F, yang juga disebut uji simultan, digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas bersama-sama memengaruhi variabel terikat secara signifikan. Merujuk hasil analisis sebagaimana tercantum dalam Tabel 3,

diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan angka lebih rendah daripada batas signifikansi yang sudah ditentukan ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 58,104, yang melebihi nilai *F* tabel, yaitu 3,080.

Merujuk pada hasil tersebut, H_0 tidak diterima, sehingga variabel *Reward* dan Motivasi Kerja terbukti secara simultan memengaruhi Kinerja secara signifikan. Temuan ini mencerminkan bahwa kombinasi antara pemberian penghargaan dan dorongan motivasional memiliki kontribusi yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik di lingkungan Yayasan XYZ. Oleh karena itu, strategi manajerial yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut perlu dipertahankan dan dikembangkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian terkait pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan XYZ, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. *Reward* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini tercermin dari koefisien regresi yakni 0,237 dan nilai *t*-hitung sebesar 3,341 dengan tingkat signifikansi 0,001 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Temuan ini menggambarkan

terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kualitas sistem penghargaan serta tingkat kinerja individu. Semakin baik implementasi sistem *reward*, maka dampaknya terhadap peningkatan performa kerja individu juga akan semakin kuat.

2. Motivasi kerja juga berperan secara signifikan dalam mendorong kinerja. Hal tersebut tercermin melalui nilai regresi sebesar 0,493 serta nilai t-hitung 5,482 dengan nilai signifikansi 0,000 (di bawah $\alpha = 0,05$). Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat motivasi dengan kinerja profesional guru. Semakin besar motivasi kerja guru, maka semakin optimal pula performa kerja mereka dalam melaksanakan tugas tugas profesionalnya. Dengan kata lain, guru dengan tingkat motivasi tinggi secara statistik terbukti memiliki performa kerja yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya.
3. *Reward* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Nilai pengaruh gabungan kedua variabel ini terhadap kinerja

mencapai angka yang kuat, yaitu sebesar 58,104 pada uji F. Besarnya kontribusi bersama terhadap variabel kinerja adalah 51,8%, adapun sisanya, yaitu 48,2%, masih terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, S. K., & Julisman, I. (2022). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Philips Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Yogya Garnd Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3), 282–287. <https://doi.org/10.36418/Jii.V1i3.40>
- Febrianti, L., & Rahmadi, N. (2023). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aquafarm Nusantara. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V5i6.4518> 5(6), 3699.
- Kurniawati, D., & Parmin. (2024). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen (Vol. 6, Issue 1).
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja

- (Studi Kasus Karyawan Di Cikarang).
Jurnal Ekonomi & Manajemen
Universitas Bina Sarana Informatika,
21(2).
<https://doi.org/10.31294/Jp.V21i2>
- Nining, S. A., Jaenab, J., & Wulandari, W.
(2023). Pengaruh Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas
Komunikasi Dan Informatika
Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal
Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–
405.
[https://doi.org/10.30640/Trending.
V1i4.1723](https://doi.org/10.30640/Trending.V1i4.1723)
- Puspa Sari, T., & Ekowati, S. (2022).
Pengaruh Reward Dan Punishment
Terhadap Kinerja Karyawan. In
*Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen
Sains* (Vol. 3, Issue 1).
www.jurnal.umb.ac.id
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang
Mempengaruhi Kinerja Pegawai
(Suatu Kajian Studi Literatur
Manajemen Sumber Daya Manusia).
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan,
2(4).
<https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4>
- Putra, G., Marsofiyati, & Suherdi. (2023).
Analisis Motivasi Kerja Pegawai
Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media
Administrasi*, 8(1), 91–102.
- Salsabila, V., Harahap, R. A., & Limpaulus
Purba, L. (2024). Implementasi
Reward Dan Punishment Sebagai
Upaya Meningkatkan Kinerja Guru
Pada Sumber Daya Manusia Di Sma
Darussalam Medan. *Musytari: Neraca
Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, Vol.
10 No.6.
[https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i
2.359](https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i2.359)
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022).
Validitas Dan Reliabilitas Terhadap
Instrumen Kepuasan Kerja.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.
- Wisata, L., Nuryadin, A., & Kamaruddin.
(2024). Pengaruh Reward Dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Puskesmas Andalas
Kota Makassar. *Lokawati: Jurnal
Penelitian Manajemen Dan Inovasi
Riset*, 2(1), 146–157.
[https://doi.org/10.61132/Lokawati.
V2i1.501](https://doi.org/10.61132/Lokawati.V2i1.501)
- Yope, S. A., & Azatil Isma, A. (2022).
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai.