

PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN LUBUK BESAR

Oleh:

Yeny Chintya Rani Anggelika¹, Yasir Arafat², Mahasir³

^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia

Email: ¹ranichin2@gmail.com, ²yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id

³mahasirnasir@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Naskah Masuk : 6 Juni 2025

Naskah Direvisi : 17 Juni 2025

Naskah Disetujui : 20 Juli 2025

Tersedia Online : 29 Juli 2025

Keywords:

Reward; Job Satisfaction; Teacher Performance

Kata Kunci:

Reward; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru



This is an open access article under the CC BY SA

Copyright © 2025 by Author. Published by Samsara Publishing House

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the effect of reward and job satisfaction together on the performance of State Junior High School teachers in Lubuk Besar District. The research was carried out at a State Junior High School in Lubuk Besar District, Central Bangka Regency, Bangka Belitung Province which consisted of 3 schools, namely SMPN 1 Lubuk Besar, SMPN 2 Lubuk Besar, and SMPN 3 Satap Lubuk Besar. The research began in August 2024 and continues until October 2024. This study uses a quantitative approach. The total population and sample in this study is 60 educators at State Junior High School in Lubuk Besar District. The data collection techniques used in this study are questionnaires, observations, and documentation. The instrument test uses a validity test and a reliability test. The data requirement test uses the Normality Test, Linearity Test, Multicollinearity Test and Heterokedasticity Test. The hypothesis testing criteria used Multiple linear regression analysis, Hypothesis test, t-test (Partial Test) and Determination test. The results of this study are that the effect of reward and job satisfaction on the performance of State Junior High School teachers in Lubuk Besar District together is 24.3%, while the remaining 75.7% is influenced by other variables that are not examined in this study

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh penghargaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Lubuk Besar. Penelitian dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, Provinsi Bangka Belitung yang terdiri dari 3 sekolah, yaitu SMPN 1 Lubuk Besar, SMPN 2 Lubuk Besar, dan SMPN 3 Satap Lubuk Besar. Penelitian dimulai pada Agustus 2024 dan berlanjut hingga Oktober 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Total populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 60 tenaga pendidik di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Besar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kebutuhan data menggunakan Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier

*Corresponding author

E-mail addresses: ranichin2@gmail.com (Yeny Chintya Rani Anggelika)

ganda, uji hipotesis, uji-t (Uji Parsial) dan uji penentuan. Hasil penelitian ini adalah pengaruh penghargaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Lubuk Besar secara bersamaan adalah 24,3%, sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. PENDAHULUAN

Kemakmuran negara Indonesia bergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah pendidikan. Saat dunia memasuki era baru globalisasi, masyarakat Indonesia membuat langkah maju di berbagai bidang, termasuk pengembangan sumber daya manusia, spiritualitas, dan kemakmuran material. Dalam konteks khusus ini, lingkungan yang paling dekat adalah sekolah, di mana para administrator, misalnya, perlu menginspirasi dan memampukan para staf pengajar untuk menghasilkan karya berkualitas tinggi sekaligus mengembangkan kapasitas profesional mereka untuk menjadi yang terbaik di dalam kelas (Irham, 2021).

Untuk memastikan bahwa semua siswa mencapai tingkat penuh mereka, para pendidik harus dapat menyesuaikan pendekatan pedagogis dan materi pelajaran mereka. Dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya sebagai seorang pengajar adalah orang yang paling banyak berinteraksi dengan siswa selama proses pembelajaran, efektivitas pengajaran mereka secara langsung berdampak pada kualitas hasil pendidikan siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan fokus tambahan untuk menghasilkan pendidik yang berkualitas tinggi dan meningkatkan efektivitas pendidik. Ukuran keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan mengukur luasnya pencapaian seorang guru dapat berupa penghargaan. Tidak bersemangatnya dalam mengajar merupakan tingkat kesulitan umum yang dihadapi para guru. Dengan kata lain, hal ini membuat para pengajar menjadi kurang ideal dalam menjalankan perannya (Halirat, 2022).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Lubuk Besar terdapat beberapa fenomena yang terjadi di lapangan. Fenomena tersebut diantaranya: (1) Masih ditemukan adanya guru yang menganggap pekerjaan sebagai tenaga pendidik masih kurang sehingga masih mencari penghasilan tambahan, (2) masih ada pegawai yang keberatan mengorbankan waktunya dalam membina dan membimbing peserta didik di luar surat keputusan (SK), (3) masih ada guru yang kurang serius akan pekerjaan yang diberikan dalam hal pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (4) kurang memadainya fasilitas sekolah, (5) kurang sosialisasi antar pegawai dikarenakan penuhnya jam mengajar guru, (6) kurangnya pengembangan diri yang dilakukan oleh guru sehingga pembelajaran kurang bervariasi.

Dengan berbagai macam permasalahan yang ada, maka banyak sekali efeknya bagi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Misalnya, jika semua kelas ingin menggunakan in focus, maka tidak bisa kebagian seluruh tenaga pendidik karena persediaan yang ada tidak setiap kelas punya. Maka pembelajaran yang awalnya dirancang sedemikian rupa menarik, akan keganggu dengan problem yang ada di lapangan. Contoh kedua, jika adanya kegiatan yang dilaksanakan di satuan pendidikan, maka pegawai yang tidak ada nama di SK, ada beberapa pegawai tidak akan bekerja atau membantu pekerjaan lainnya yang bukan tanggung jawab dirinya. Di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Besar ini, dalam lingkungan kerja di satuan pendidikannya dirasakan kurang nyaman dikarenakan adanya selisih paham, jam mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, jam mengajar penuh sehingga kurangnya waktu beristirahat, adanya rasa dilema moral pegawai melihat ketidakharmonisannya hubungan antar rekan kerja, suasana sekolah menjadi tegang.

Dilain sisi, adanya perasaan senang ketika mendapatkan reward dari atasan, contohnya mendapat pujian akan pekerjaan yang dilakukan, mendapatkan piagam atau sertifikat penghargaan, mendapatkan bonus atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP, serta adanya rasa saling menghargai antar sesama pegawai, dan begitu pula dengan atasan. Maka dari itu, perlu adanya perbaikan atau pemecahan masalah akan permasalahan yang ada di satuan pendidikan. Demi kemajuan satuan pendidikan, sangat perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar untuk kedepannya dapat berkembang dengan baik dan menjadi satuan pendidikan yang terbaik. Dalam menghadapi masalah di atas, sebaiknya pihak sekolah menerapkan sistem reward untuk guru dan pegawai agar dapat memberikan kinerja yang baik pada saat mengajar dan atau dalam tugas-tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh atasan. Adanya kepuasan tersendiri bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan selalu diselesaikan dengan baik.

Begitu juga dengan kepuasan kerja yang ada di SMP negeri kecamatan Lubuk Besar, kepuasan disini yang dimaksud adalah perasaan senang atau bahagianya seseorang dalam bekerja yang mana dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya ada faktor lingkungan, yaitu faktor yang paling utama bagi seseorang dalam bekerja. Jika lingkungan yang tidak mendukung dalam bekerja, bagaimana kedepannya organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Misalnya, dalam bekerja kita harus adanya kerjasama yang baik dalam sebuah tim atau dengan rekan kerja kita di tempat kerja. Jika tidak, maka pekerjaan yang diamanahkan tidak berjalan dengan baik sesuai dengan yang kita harapkan.

Sebagaimana dikatakan Handoko (2018) bahwa kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang mana perasaan itu dapat terlihat dari sikap/perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialaminya dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa ketidakpuasan akan dukungan yang tidak diberikan penuh dalam tim tersebut. Hubungan yang baik dalam lingkungan kerja itu dapat memberi pengaruh akan seseorang yang bekerja di tempat tersebut. Jika lingkungannya membuat kita merasa tidak nyaman, maka rendahnya rasa peduli akan suatu pekerjaan yang ada di organisasi tersebut. Tetapi jika kita mendapatkan dukungan penuh dari tim, hubungan rekan kerja yang baik, maka pekerjaan yang diamanahkan juga akan dikerjakan dengan sebaik mungkin (rasa loyal) yang tumbuh dalam diri kita. Waktu bekerja pun tidak diperhatikan lagi dikarenakan adanya rasa senang atau bahagia yang timbul jika kita kerjakan dengan semaksimal mungkin demi kepentingan bersama (Oktavia, 2020).

Situasi dan kondisi yang saya lihat di lapangan, kinerja para pegawai di kecamatan Lubuk Besar banyak mengalami beberapa permasalahan, salah satunya yaitu rendahnya minat guru senior untuk mengikuti pengembangan diri, sehingga metode mengajar banyak menggunakan metode konvensional. Metode itu sangat monoton bagi peserta didik di kelas sehingga peserta didik kurang interaktif. Kurangnya sarana dan prasarana yang ada di sekolah seperti in-fokus, proyektor dan speaker atau wireless microphone itu sangat mempengaruhi pembelajaran di kelas, dimana para pegawai atau guru rebutan akan pemakaiannya saat mengajar.. Maka dari itu, perlunya pembenahan dari atasan agar memaksimalkan program-program yang mendukungnya pembelajaran yang berkualitas, diantaranya dapat membuat pelatihan atau workshop secara langsung agar pengembangan diri tersebut dapat dilaksanakan bersama tim kelompok belajar sekolah, berbagi praktik baik para guru. Sehingga tidak ada kata tidak mau, malas dan berbagai macam alasan yang muncul jika sudah difasilitasi dari sekolah atau organisasi secara langsung.

Dengan adanya reward yang diterima oleh guru diharapkan dapat memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru akan merasa bahwa prestasi kerjanya dihargai dan guru diharapkan merasakan adanya kepuasan akan kerja kerasnya dalam hal memberikan pengajaran di kelas kepada peserta didik, Adanya rasa senang dan termotivasi sehingga bisa terus berinovasi, mengikuti pelatihan akan berbagai metode dan model yang dilaksanakan dalam kelas sehingga anak interaktif. Dalam konsep manajemen, reward merupakan sala satu

alat untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Reward sendiri dapat diartikan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas pemberian pegawai kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya. Menurut Siagian (2020) reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru perlu diberikan reward kepada pegawai yang prestasi kerjanya baik, sehingga nantinya pegawai lain akan termotivasi akan prestasi yang dimiliki oleh temannya itu dan akan melakukan hal yang positif. Guru dan pegawai juga dapat merasakan kepuasan akan pekerjaannya dengan hal-hal yang positif sehingga tidak akan adanya keberatan akan tenaga dan pikiran (loyalitas) yang diberikan oleh para pegawai di satuan pendidikan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: "Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar".

II. METODE

Penelitian dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, Provinsi Bangka Belitung yang terdiri dari 3 sekolah, yaitu SMPN 1 Lubuk Besar, SMPN 2 Lubuk Besar, dan SMPN 3 Satap Lubuk Besar. Penelitian dimulai pada Agustus 2024 dan berlanjut hingga Oktober 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Total populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 60 tenaga pendidik di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Besar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi (Sugiyono, 2018). Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kebutuhan data menggunakan Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas (Suharsimi, 2018). Kriteria pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier ganda, uji hipotesis, uji-t (Uji Parsial) dan uji penentuan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

Untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen), peneliti menggunakan uji t atau disebut juga dengan uji hipotesis. Berikut ini adalah cara membuat hipotesis statistik untuk uji t sebelum melakukan pengujian:

H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

H_a : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Keputusan hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi bernilai lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$) maka tidak dapat menolak H_0
 - Jika nilai signifikansi bernilai lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka H_0 ditolak.
- Hasil uji t pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji T Hipotesis Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,509	12,890		3,143	,003
	Reward	,247	,115	,276	2,135	,037
	Kepuasan Kerja	,334	,143	,302	2,334	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Dengan nilai konstanta sebesar 0,037 dalam persamaan regresi, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah sebesar 40,509 ketika variabel *reward* dan

kinerja guru ditetapkan ke angka 0. Terdapat hubungan satu arah antara variabel independen dan dependen, yang ditunjukkan oleh koefisien positif pada variabel independen; dengan demikian, jika pengaruh *reward* meningkat, kinerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji t, keputusan hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- Nilai signifikansi variabel *reward* sebesar Sig 0,037 < 0,05) sehingga H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru.

3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

H_a : Ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

Model hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 40,509 + 0,037 X_1 + 0,023 X_2$. Uji t model persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji T Pengaruh *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,509	12,890		3,143	,003
	Reward	,247	,115	,276	2,135	,037
	Kepuasan Kerja	,334	,143	,302	2,334	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Tujuan dari uji t, yang juga dikenal sebagai uji hipotesis, adalah untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hipotesis statistik yang harus dibentuk untuk uji t sebelum pengujian dapat dimulai:

H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

H_a : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Keputusan hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi bernilai lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) maka tidak dapat menolak H_0 .
- Jika nilai signifikansi bernilai lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) maka H_0 ditolak. Hasil uji t pada model regresi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t, keputusan hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- Maka nilai signifikansi adalah Sig 0,023 < 0,05., sehingga H_0 ditolak karena variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

3.3 Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

Untuk mengetahui apakah model regresi cocok untuk memprediksi dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan uji F. Tujuan lain dari uji F adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Di bawah ini adalah teori statistik yang mendasari uji F:

H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh simultan terhadap variabel terikat

H_a : Variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat

Keputusan hasil pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- H_0 tidak dapat ditolak jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 atau nilai F hitung lebih kecil dari nilai pada F Tabel.
- H_0 ditolak jika nilai F hitung lebih besar dari nilai penting pada Tabel F (F hitung > F Tabel) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05).

Inilah yang ditemukan dalam uji F mengenai pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar.

Tabel 3. Uji F Simultan Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910,333	2	455,166	6,427	,003 ^b
	Residual	4036,917	57	70,823		
	Total	4947,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Reward

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Karena nilai probabilitas (signifikan) sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, sesuai dengan tabel ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar dipengaruhi oleh faktor *reward* dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil kinerja guru dipengaruhi oleh variabel *reward* dan variabel kepuasan kerja, atau kedua elemen tersebut berpengaruh secara bersama-sama.

Penelitian ini menemukan bahwa variabel *reward* dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar. Koefisien determinasi menampilkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Kinerja guru SMP negeri terbukti dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: kepuasan kerja, variabel *reward* pada koefisien determinasi:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 ^a	,243	,217	8,105

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.18 Uji Koefisien determinasi maka diperoleh angka 0,243 (24,3%). Artinya, bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian mempengaruhi variabel dependen sebesar 24,3%, sedangkan sisanya 75,7% (1 - 0,243) dijelaskan oleh variabel lainnya selain variabel independen dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

Hipotesis 1 (H1) diterima, yang berarti bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan ini diambil dari uji statistik yang dilakukan terhadap sampel penelitian, yang menguji pengaruh kepuasan kerja dan reward terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar. Nilai signifikansi ditemukan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan koefisien regresi sebesar 0,116, yang bernilai positif. Temuan penelitian ini mendukung temuan Eli (2022), Josua (2021), dan Murwaningsih (2022). Pentingnya pemimpin atau kepala sekolah memberikan kompensasi atau penghargaan kepada guru atas kinerja yang baik ditekankan dalam teori penghargaan, sebuah subtype dari teori penguatan positif yang berasal dari behaviorisme (Monoarfa, 2020). Kombinasi dari “reward”, “hadiah”, dan “penghargaan” dianggap sebagai imbalan. Kepala sekolah dan pemimpin harus mempertimbangkan cara-cara untuk memotivasi personel mereka agar memberikan upaya maksimal untuk kepentingan organisasi. Tak perlu dikatakan lagi bahwa para pekerja dan karyawan sangat berterima kasih atas penghargaan dan pengakuan sekecil apa pun. Pemimpin yang mampu menyambut rekan kerja mereka dengan hangat, suka bersosialisasi, dan tidak pernah lupa bahwa mereka adalah panutan bagi karyawan mereka sangat penting untuk pengembangan setiap orang.

Mereka yang berada di bawah komando pemimpin yang kompeten juga akan merasakan dampak dari kepemimpinannya. Sederhananya, jika seorang pemimpin tidak efektif, bawahannya akan mengikuti apa yang dipimpinnya. Kita juga harus menjalankannya dengan baik jika ingin berjalan dengan baik, seperti kata pepatah lama. Pemimpin yang mampu membawa bawahannya menjadi bagian dari mereka adalah pemimpin yang menghargai persatuan di atas segalanya dan lebih suka melihat stafnya bersatu daripada terpecah belah. *Reward* ini diyakini dapat mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan mereka sehingga departemen atau satuan pendidikan dapat maju. Pemimpin akan senang ketika guru bekerja lebih efektif; dan tidak hanya itu, peserta didik pun dapat berkembang secara akademis dan dunia di sekitar kita mendapat manfaat secara keseluruhan. Sebagai hasilnya, administrator sekolah selalu bekerja dengan cara yang memajukan tujuan pendidikan dan meningkatkan prestasi siswa (Mujtahid, 2021).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

Kami menerima Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena hasil analisis uji statistik terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kinerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Ahmadiansyah (2020), Murwaningsih (2022), dan Mursyid (2023), yang semuanya menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya dalam bekerja. Menurut Marbun (2022), kebahagiaan karyawan dengan pekerjaan mereka terjadi ketika nilai imbalan kerja mereka dari perusahaan sesuai dengan tingkat nilai atau pengakuan yang mereka inginkan. Bentuk pujian dalam bentuk uang maupun non-moneter, seperti “sangat

bagus”, “hebat”, dan “Pak” atau “Bu”, merupakan bentuk kepuasan kerja yang dapat diterima oleh karyawan.

Tingkat kepuasan kerja seseorang menunjukkan bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, menurut Rahman (2022), paling baik dipahami sebagai evaluasi pekerja tentang seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan mereka. Strauss dan Sayles dalam Handoko (2018) menyatakan bahwa jika seseorang tidak puas dengan profesinya, ia tidak akan pernah menyadari potensi penuhnya dan malah akan merasa frustrasi atau tertekan. Dalam hal ini, individu tersebut secara emosional tidak stabil, sering absen, memiliki semangat kerja yang kurang baik, mudah lelah dan bosan, serta sering melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sebaliknya, mereka yang menyukai pekerjaannya cenderung tepat waktu dan antusias terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Keadaan kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja guru. Memiliki aktivitas hubungan antar manusia di tempat kerja yang membuat karyawan bahagia baik secara sosial maupun psikologis dapat meningkatkan produktivitas mereka. Salah satu cara untuk membuat orang bahagia adalah dengan membiarkan mereka berbicara satu sama lain saat mereka bekerja, dan cara lainnya adalah dengan membiarkan mereka memiliki suara dalam keputusan manajemen; keduanya akan meningkatkan semangat kerja. Akibatnya, kinerja dan produktivitas akan meningkat sebagai hasil dari tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Pandangan seseorang terhadap pekerjaannya sangat penting bagi tingkat kepuasannya. Umpan balik yang dirasakan karyawan tentang pekerjaan mereka, baik positif maupun negatif, akan berdampak pada seberapa baik kinerja mereka di masa depan. Akibatnya, kepuasan kerja dan produktivitas saling bergantung. Oleh karena itu, agar dapat berkinerja baik di tempat kerja, seseorang harus merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika harapan mereka terpenuhi terkait dengan insentif yang mereka dapatkan atau hasil yang mereka antisipasi. Tingkat kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka memengaruhi produktivitas, pengendalian diri, dan kualitas. Orang yang menyukai pekerjaannya akan cenderung mengambil inisiatif untuk meningkatkan standar kinerja mereka sendiri. Sebaliknya, penurunan kualitas kerja cenderung terjadi ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Ketidakpuasan terhadap pekerjaannya ditandai dengan seringnya karyawan absen atau membolos, seringnya mengeluh, dan kecenderungan untuk melakukan protes. Menurut Robbins dan Judge (2015), pekerja yang puas lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, memiliki kata-kata yang baik tentang atasan mereka, dan memberikan bantuan kepada rekan kerja serta saling tolong menolong. Selain itu, pekerja yang mempunyai kepuasan kerja atau bahagia cenderung mudah didekati, mudah bergaul, responsif, tidak pelit informasi, dan mau berbagi dengan rekan kerja mereka. Mereka juga cenderung lebih positif dan optimis secara keseluruhan. Tingkat kepuasan kerja guru memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas mereka di kelas. Kami berharap di tahun-tahun mendatang, para administrator sekolah dapat mengesampingkan perbedaan mereka, mendukung satu

sama lain, dan berkolaborasi dalam semua upaya sekolah untuk kepentingan siswa dan organisasi. Pekerjaan atau kinerja yang buruk dari bawahan tidak dapat dihindari jika atasan atau kepala sekolah tidak memperhatikan mereka. Maka dari itu, pimpinan dalam organisasi atau sekolah harus memperhatikan pegawainya agar terciptanya lingkungan yang baik.

3. Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar

Hipotesis 3 (H3) diterima, yang berarti bahwa *reward* dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar. Kesimpulan ini diperoleh setelah dilakukan analisis statistik terhadap sampel penelitian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,03 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F hitung yang lebih besar dari nilai kritis pada F Tabel ($20,986 > 2,66$). Temuan penelitian ini mendukung temuan Murwaningsih (2022) dan Syafitri (2022) yang menemukan bahwa kinerja guru SMP negeri tersebut dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *reward* dan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang saling berhubungan mempengaruhi efektivitas guru di SMP negeri di Kecamatan Lubuk Besar menurut temuan tersebut. Keberhasilan setiap upaya pendidikan bergantung pada kualitas pengajarnya. Kinerja guru yang baik juga diperlukan untuk pelaksanaan pendidikan, karena guru memainkan peran penting sebagai perintis dan pelaksana reformasi sekolah. Hasil belajar siswa merupakan cerminan langsung dari upaya yang dilakukan oleh para pengajar atau guru di dalam kelas setiap hari. Agar para pengajar dapat bekerja secara profesional dan kreatif di dalam kelas, seorang pemimpin yang tegas dan bijaksana sangatlah penting. Dengan asumsi bahwa ia mampu memobilisasi, menasihati, dan dapat mengarahkan para pegawai atau anggotanya secara efektif. Kepala sekolah dapat membawa sekolah yang dipimpinnya menuju kesuksesan dengan memastikan bahwa para guru mengajar dengan baik menggunakan berbagai metode pembelajaran dan siswa belajar dengan baik serta penuh semangat.

Maka dari itu, para pengajar pasti akan melaksanakan tugas mereka sesuai yang ditugaskan jika mereka dihargai oleh atasannya. Ketika atasannya menunjukkan kebaikan dan dukungan kepada semua pegawainya, hal ini akan meningkatkan semangat kerja. Karena mereka menerima dukungan penuh dari atasan mereka, para guru tidak akan memiliki alasan untuk mengeluh dan akan menahan diri untuk tidak memberikan penilaian yang buruk terhadap kepala sekolah. Pegawai mungkin akan mendapatkan rasa keadilan dan kesejahteraan dari atasan mereka ketika mereka dihargai atas pekerjaan mereka di kelas. Dengan asumsi kepala sekolah memuji pengawas atas usahanya, pengajar mungkin akan merasakan kepuasan pribadi yang luar biasa karena telah mencapai apa yang telah ia tetapkan.

Pada titik ini, kita dapat melihat bagaimana memberikan insentif kepada guru untuk memenuhi target kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Jika kepala sekolah mengakui dan memberikan *reward* atau penghargaan kepada guru atas kerja keras mereka, guru akan merasa senang dengan diri mereka sendiri dan semakin termotivasi untuk terus bekerja keras menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan oleh kepala sekolah. Tindakan kecil, seperti memberikan pujian, dapat menjadi reward atau penghargaan yang besar jika datang dari atasan. Bahkan satu pujian saja bisa berdampak besar pada kinerja guru. Sebagai jenis motivasi tidak langsung, penghargaan membantu pengajar mengasosiasikan pekerjaan mereka dengan emosi positif, yang kemudian mendorong mereka untuk mempertahankan standar kinerja yang tinggi. Tujuan dari memberikan pujian, insentif, dan penghargaan kepada guru adalah untuk mendorong mereka agar lebih berinvestasi dalam kegiatan mengajar. Hal ini, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam hal menerapkan model dan pendekatan pengajaran yang berbeda, yang memungkinkan siswa untuk belajar dengan cara yang menarik.

Jika seorang guru menikmati apa yang mereka lakukan, memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan telah mencapai banyak hal, maka mereka pasti puas dengan pekerjaan mereka. Guru merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka meluangkan waktu untuk memilih posisi yang sesuai dengan keahliannya dan mampu menggunakan keahlian tersebut dengan baik. Guru berdedikasi pada pekerjaan mereka karena mereka tidak pernah mengeluh untuk menyelesaikan sesuatu dan memiliki kesabaran untuk menghadapi sikap dan perilaku siswa yang beragam. Gaji yang tinggi dan kesuksesan yang konsisten yang dialami guru dalam pekerjaan mereka berkontribusi pada semangat kerja yang tinggi. Para pendidik menunjukkan disiplin kerja yang kuat karena mereka taat pada perintah atasan dan mengutamakan kebutuhan bangsa dan negara setiap saat. Keberhasilan di tempat kerja dapat dicapai oleh para pendidik karena mereka berjuang untuk peran tertentu dan terus beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baru yang memfasilitasi pekerjaan mereka. Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka secara keseluruhan dan tunjangan yang mereka dapatkan, yang pada mana dapat mempengaruhi kinerja mereka

IV. SIMPULAN

Dari data yang dikumpulkan selama analisis, dapat diambil kesimpulan berikut ini:

1. Di Kecamatan Lubuk Besar, kinerja guru SMP Negeri dipengaruhi secara positif oleh reward. Maka dari itu adanya pengaruh reward terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar. Dapat dilihat dari nilai Sig $0,037 < 0,05$ artinya hipotesis nol (H_0) dapat ditolak.
2. Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar dipengaruhi secara positif oleh tingkat kepuasan kerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai Sig $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar.
3. Di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Besar, kinerja guru secara bersama-sama atau simultan dipengaruhi oleh reward dan kepuasan kerja, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak. Dapat dilihat dari nilai Sig $0,003 < 0,05$. Selain itu hasil uji determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,243, yang berarti koefisien determinasi mencapai angka 24,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan

Lubuk Besar secara bersama-sama adalah sebesar 24,3%, sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansyah, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Salatiga. *Injekt*, 9(1).
- Eli. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Reward terhadap Kinerja Guru Pada SML Saraswati 2 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(9).
- Halirat, K. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 15(1), 51–61.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Irham, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Lengkiti*. Universitas PGRI Palembang.
- Manik, Josua, & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Marbun, M. R., Lumbantobing, M., & Lumbantobing, M. (2022). Pengaruh Motivasi Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Kelas IV SD Negeri 124385 Jl. Sawi Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6).
- Monoarfa, R. (2020). Penerapan Reward and Punishment Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Kehadiran Mengajar Guru Di SDN 03 Duhiadaa. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1).
- Mujtahid. (2021). *Pengembangan Profesi Guru*. UIN-Maliki Press.
- Mursyid, & Yusra, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Muslimin Bojongpicung Cianjur. *Jurnal Sustainable*, 6(2), 448–459.
- Murwaningsih, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, 9(2).
- Oktavia, E. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Sd Se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. *Jurnal Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 16–28.
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-unsur Pendidikan. *Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1). Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/alurwatul%0D>
- Robbins, P. Stephen, & A, T. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*.

Suharsimi, A. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Syafitri, I. R., Hendra, T., & Gistituati, N. (2022). The Influence of Principal Leadership and Teacher Dicipline on Teacher Performance. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 27. <https://doi.org/10.31958/jaf.v10i1.6007>