



Contents lists available at JurnalIICET

Jurnal Konseling dan Pendidikan
ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



Reward dan punishment sebagai faktor-faktor determinan kepuasan kerja

Mardalena Mardalena^{1*)}, Sarinah Sarinah¹, Yesi Elfisa¹

¹ Universitas Merangin, Jambi, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Oct 19th, 2022

Revised Nov 28th, 2022

Accepted Dec 28th, 2022

Keyword:

Reward

Punishment

Kepuasan kerja

Faktor determinan

ABSTRACT

Kepuasan kerja menjadi penting untuk dialami atau dirasakan oleh karyawan karena dapat menjadi penyebab tingginya prestasi kerja karyawan. Guna meningkatkan rasa puas karyawan dalam pekerjaannya tentu saja melibatkan berbagai faktor baik pada aspek finansial maupun nonfinansial. Dari sekian banyak kajian teoritis dan yang kemudian dibuktikan secara empiris, maka aspek finansial dan nonfinansial yang dimaksud tersebut dibingkai dalam sebuah sistem yang disebut reward dan punishment. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor determinan yang dimiliki oleh sistem reward dan punishment pada kepuasan kerja karyawan baik secara parsial dan sekaligus secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan alat analisis regresi linier berganda. Berbagai tahapan dan uji dilakukan mulai dari uji statistik deskriptif hingga statistik inferensial. Didalamnya terdapat uji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, normalitas, analisis regresi, uji parsial, uji simultan serta analisis koefisien dan R square. Sampel penelitian ditentukan secara purposive, dimana seluruh guru dan staf menjadi sampel yang berjumlah 21 orang. Hasil penelitian mengemukakan bahwa *reward* dan *punishment* menjadi faktor penentu dalam memberikan pengaruh positif serta signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, manakala sistem reward dan punishment berjalan optimal maka pada saat itu pula kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan. Kepala sekolah selaku pimpinan hendaknya dapat memperhatikan dan melaksanakan hal tersebut karena dapat meningkatkan semangat kerja guru dan staf sekolah.



© 2022 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Mardalena, M.,

Email: mardalena17@gmail.com

Pendahuluan

Keberadaan Sumber Daya Manusia menjadi ujung tombak kemajuan lembaga profit maupun lembaga non profit. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi, dimana manusia sebagai agen penggerak (Amal Prihatono et al., 2022). Setidaknya terdapat 3 (tiga) komponen yang mendasari karyawan pada saat bekerja, yakni; kebutuhan, dorongan dan tujuan (Sarinah & Mardalena, 2017). Tiga komponen tersebut berada dalam bingkai yang disebut dengan motivasi. Sehingga di lapangan mungkin saja menemukan karyawan yang bekerja karena didasari kebutuhan. Di lain pihak, mungkin saja menemukan karyawan yang bekerja dikarenakan sudah memiliki dorongan dari dalam dirinya. Atau bahkan kondisi terakhir yakni menemukan karyawan yang bekerja atas dasar target dan tujuan yang mereka miliki. Target yang dimaksud bisa saja berorientasi pada finansial, namun juga bisa menginginkan penghargaan non finansial. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan dan sebaliknya (Ariansyah & Mardalena, 2019) menyatakan karyawan adalah aset terpenting organisasi publik, tetapi karyawan yang baik dengan standar kualitas hanya dapat diperoleh dengan menarik tenaga kerja atau dengan rekrutmen yang efektif. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan

untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional dan berprestasi. Salah satu isu utama ketika berhadapan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan adalah relevan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan (Lailatul Muqoyyaro, 2018). Namun tidak dipungkiri bahwa masih terdapat beberapa lembaga yang mengabaikan pemenuhan aspek kepuasan kerja ini (Sarinah & Mardalena, 2020). Dalam dunia pendidikan, dalam hal ini guru merupakan salah satu prioritas utama pilar pendidikan (Lailatus Syamsyah, 2021). Pengetahuan, sikap dan keterampilan masyarakat dapat ditingkatkan melalui pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting dalam membentuk kepribadian seseorang (Haris et al., 2022). Pendidikan adalah satu kebutuhan manusia yang paling penting dalam hidup (Nurrohmatusloh & Mulyawati, 2022). Kepuasan kerja digunakan untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi, meningkatkan loyalitas karyawan guna mempertahankan karyawan terbaik. Frederick Herzberg dengan teori dua faktornya menekankan bahwa faktor intrinsik dikenal dengan motivator mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (Robbins & Coulter, 2021). Sementara itu faktor ekstrinsik atau hygiene faktor menjadi penyebab ketidakpuasan dalam bekerja. Lebih detail, Herzberg menyatakan bahwa terdapat 6 dimensi motivasi kepuasan kerja yakni: pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Sementara itu terdapat 10 dimensi ketidakpuasan kerja, yakni: pengawasan, kebijakan, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, gaji, hubungan rekan, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan (Robbins & Coulter, 2021).

Kepuasan kerja juga dapat berasal dari penegakan hukum atau law enforcement. Ketika karyawan berperilaku baik pasca mendapatkan rewards maka kondisi itu dikenal dengan istilah positive reinforcement. Positive reinforcement berpeluang meningkatkan melakukan perilaku baik tersebut secara berulang (Robbins & Coulter, 2021). Sebaliknya jika karyawan berperilaku buruk pasca regulasi dan kebijakan diyakini dapat menjaga disiplin dan prestasi karyawan. Salah satu regulasi dan kebijakan tersebut dapat memuat tentang reward and punishment. Jika ada seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya jika ada seseorang yang tidak puas maka ia akan memiliki sikap negatif pula terhadap pekerjaannya. Manakala orang berbicara tentang sikap karyawan, maka mereka biasanya bermaksud mengacu pada kepuasan kerja (Robbins & Coulter, 2021). Gibson, Ivancevich, et al dalam (Natalia & Hidayat, 2021) menyatakan seorang karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya manakala karya mereka dihargai dengan baik, seperti gaji yang baik, peluang untuk maju, lingkungan kerja yang mencakup kepemimpinan dan rekan kerja yang baik dan pekerjaan itu sendiri, apakah tugasnya bisa memberikan rasa kebebasan bagi dirinya. Triatna, C. dalam (Widyastara & Silvianita, 2020) berpendapat kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik dirinyamenyukai pekerjaannya atau tidak (Widyastara & Silvianita, 2020). Herzberg dalam (Nursaadah, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang merupakan hasil dari mengevaluasi karakteristiknya. Dalam organisasi, kepuasan kerja dan komitmen adalah faktor yang paling penting. Tugas manajer SDM sekarang adalah memaksimalkan kepuasan karyawan (Huynh et al., 2023). Setiap karyawan harus puas dengan pekerjaannya sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan efisien. Untuk itu karyawan haruslah merasa nyaman dalam pekerjaannya dan dihargai oleh perusahaan tempat untuk mengembangkan potensi diri (Salsabila Triadi, 2021). Veithzal dan Ella dalam (Lailatul., 2018) menyatakan kepuasan kerja adalah bagaimana orang memandang dan merasakan aspek-aspeknya pekerjaannya. Sementara itu, dalam pembelajaran penerapan metode reward dan punishment untuk meningkatkan motivasi siswa (Haris et al., 2022).

Pada kajian lain, sistem reward dan punishment juga melekat pada organisasi guna memberikan penghargaan sekaligus sanksi bagi karyawan baik yang berprestasi maupun yang berperilaku tidak sesuai aturan. Bintoro, M.T., & Daryanto dalam (Widyastara & Silvianita, 2020) menyatakan bahwa reward adalah suatu keadaan yang dapat menghasilkan kepuasan dan dapat menambah kemungkinan tindakan yang dilakukan. Nawose Ing'ollan, D. and Roussel, J. Dalam (Amal Prihatono et al., 2022) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu manajemen, gaji, diberikan atau tidaknya reward dan punishment, kedisiplinan, pengalaman kerja, pelatihan, kemampuan, faktor psikologis, lingkungan. Kolbiyah dalam (Amal Prihatono et al., 2022) menambahkan upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan meliputi komitmen perusahaan untuk memberikan reward dan punishment atau pemberian kompensasi non-finansial dan finansial, termasuk karyawan dalam pelatihan menurut bidang keilmuannya masing-masing. Reward juga termasuk cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dan perilaku karyawan, sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang telah dibebankan sehingga tujuan yang ingin dicapai terlaksana dengan baik. Pemimpin yang etis adalah pemimpin yang sekaligus jujur dalam memberikan penilaian hasil kerja karyawan sehingga sistem reward dapat diyakini menjadi hal yang penting sehingga diharapkan untuk dapat digunakan seoptimal mungkin (Robbins & Coulter, 2021). Karyawan yang telah bekerja dengan optimal sudah selayaknyalah diberikan reward (Widyastara & Silvianita, 2020). Hadiah maupun hukuman juga menjadi alat memprediksi kinerja kepuasan kerja karyawan (Nursaadah, 2017). Meskipun tidak sedikit guru yang berpendapat bahwa kompensasi finansial merupakan aspek penting dari kepuasan mereka dalam mengajar (Nyamubi, 2017). Armstrong dalam (Basmantra, 2018)

mengemukakan bahwa manajemen reward didefinisikan sebagai strategi, langkah praktik, dan proses yang diperlukan untuk mengenali dan menghargai value karyawan dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi (Basmantra, 2018). Reward adalah penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas suatu pekerjaan yang telah mereka kerjakan, sebagai bentuk terimakasih dan kepedulian (Panekanan, 2019). Tujuan reward adalah untuk menarik orang-orang yang berkualitas untuk bekerja dengan baik untuk guna tercapainya tujuan organisasi, untuk mempertahankan guru agar tetap terus mau bekerja dan memotivasi guru untuk berprestasi yang lebih tinggi (Daheri et al., 2023). Menurut Ratna Wilis Dahar dalam (Daheri et al., 2023), ada 4 (empat) jenis imbalan yaitu imbalan sosial, imbalan aktif, dan penghargaan. Sementara itu reward memiliki 4 (empat) indikator yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan manfaat psikologis dan sosial. Penghargaan salah dalam konsep manajemen alat yang meningkatkan motivasi karyawan (Rapi Monoarfa, 2018). Sri Sarjana dalam (Wijaya et al., 2020) mengemukakan hukuman dapat memberikan efek jera bagi pelaku sedangkan hadiah dapat memberikan motivasi positif (Wijaya et al., 2020). Anggraini dan Siswanto dalam (Dasar et al., n.d.) menyatakan reward kegiatan yang mengasosiasikan tindakan seseorang dengan kesenangan, kebahagiaan, dan kemauan yang secara umum dapat membuat mereka melakukan perbuatan baik tersebut berulang-ulang. Reward atau penghargaan atau istilah lainnya dapat disebut juga dengan kompensasi dapat menjadi sinyal karyawan tersebut puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu terdapat 3 jenis kompensasi (fringe benefit) tersebut, yakni; time off benefit, insurance, dan service program (Syafri & Alwi, 2014).

Sementara itu sanksi atau hukuman menurut Mangkunegara dalam (Basmantra, 2018) adalah pemberian hukuman dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas kerja, menegakkan aturan, dan memberi pelajaran kepada pelaku. Kentiana & Nainigolan dalam (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) berpendapat pula punishment adalah hukuman bagi karyawan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, untuk menjalankan kebijakan, dan berikan pelajaran kepada para pelanggar. Robinson mengatakan bahwa punishment mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan oleh lembaga dan dijalankan sebagai bentuk penegakan aturan namun suatu saat bisa saja memberi dampak buruk, misalnya; konflik di lingkungan kerja, ketidakhadiran, dan perpindahan/keluar dari pekerjaan (Robbins & Coulter, 2021). Punishment atau hukuman merupakan salah satu bentuk penguatan negatif yang menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi kerja secara tepat, benar dan bijaksana sesuai dengan peraturan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Wahidah mengemukakan bahwa tujuan pemberian punishment yaitu agar guru menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua guru sesuai dengan peraturan yang berlaku (Daheri et al., 2023). Ali Imron dalam (Ngumpriyatun, 2020) menyatakan hukuman atau sanksi adalah hukuman yang diterima seseorang karena melanggar aturan yang ditetapkan dan haruslah dapat menyadarkan atas kesalahan tersebut. Jika dihukum dengan bijak dan benar, itu bisa menjadi alat motivasi yang nyata (Lailatus Syamsiyah, 2021). Sanksi adalah konsekuensi yang menjadi tanggung jawab seseorang yang tidak memenuhi kewajibannya (Rapi Monoarfa, 2018). Hukuman adalah penguatan atau penguatan negatif tetapi bisa menjadi alat motivasi jika diberikan dengan benar dan bijak (Melinda, 2018). Punishment adalah konsekuensi dari perilaku buruk yang terdiri atas 2 jenis; preventive dan repressive (Basmantra, 2018).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keresahan para guru SMP Negeri 15 Merangin. Kondisi tersebut nampak dengan nyata dalam hasil kerja para guru yang cenderung tidak bersemangat dan stagnan prestasi. Ditambah lagi ada saja kemudian guru yang berhenti bekerja dan memilih bekerja ditempat lain. Hasil preliminary study pada tanggal 12 November 2022 peneliti menangkap fenomena sebagian kecil guru dan staf yang dimintai respon berjumlah 9 orang, tentang kepuasan kerja, sebagai berikut:

Tabel 1 <Fenomena Kepuasan Kerja>

No	Indikator	Kepuasan Kerja			
		Ya	%	Tidak	%
1	Supervisi	2	22,2	7	77,7
2	Company policy	1	11,1	8	88,8
3	Relationship with supervisor	3	33,3	6	66,6
4	Working condition	2	22,2	7	77,7
5	Salary	1	11,1	8	88,8
6	Relationship with peers	4	44,4	5	55,5
7	Personal life	4	44,4	5	55,5
8	Relation with subordinates	3	33,3	6	66,5
9	Status	3	33,3	6	66,6
10	Security	3	33,3	6	66,6
	Jumlah	26	28,8	64	71,1

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dari hasil olah diketahui 9 responden yang terdiri atas 7 guru (1 PNS) dan 2 staf (honorer) yang diminta respon terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa total nilai YA 26= (28,8%) dan yang TIDAK = 64 (71,1%). Kepuasan kerja tertinggi ada pada indikator relation with peers dan personal life dengan nilai 14,4% artinya yang merasakan puas pada indikator tersebut <50%. Sementara ketidakpuasan tertinggi ada pada indikator company policy dan salary dengan nilai 88,8% artinya yang merasakan tidak puas pada indikator tersebut > 50%.

Peneliti juga meminta responden memberikan tanggapan terhadap fenomena reward yang berlangsung di SMP Negeri 15 Merangin. Hasil angket dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2 <Fenomena Reward (Frage Benefit)>

No	Indikator	Reward			
		Ada	%	Tidak	%
1	Time off benefit	0	0,00	9	100
2	Insurance	1	11,1	8	88,8
3	Service Program	0	0,00	9	100
	Jumlah	1	3,70	26	96,2

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dari hasil olah diketahui 9 responden yang terdiri atas 7 guru (1 PNS) dan 2 staf (honor) yang diminta respon terhadap reward menyatakan bahwa total nilai YA 1= (3,70%) dan yang TIDAK =26(96,2%). Reward tertinggi ada pada indikator insurance dengan nilai 11,1% artinya yang merasakan puas pada indikator tersebut <50% atau hanya sebesar 11%. Sementara indikator time of benefit dan service program diakui oleh responden belum pernah mereka dapatkan selama bekerja.

Peneliti juga meminta responden memberikan tanggapan terhadap punishment yang berlangsung di SMP Negeri 15 Merangin. Hasil angket dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3 <Fenomena Punishment>

No	Indikator	Reward			
		Ada	%	Tidak	%
1	Preventive	0	0,00	9	77,7
2	Repressive	5	55,5	4	88,8
	Jumlah	5	27,7	13	96,2

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dari hasil olah diketahui 9 responden yang terdiri atas 7 guru (1 PNS) dan 2 staf (honorer) yang diminta respon terhadap punishment menyatakan bahwa total nilai YA 5 = (27,7%) dan yang TIDAK = 13 (96,2%). Punishment tertinggi ada pada indikator repressive dengan nilai 55,5% artinya yang menyatakan pernah menerima punishment pada indikator tersebut berkisar 50%. Sementara indikator preventive diakui oleh responden belum pernah mereka terima selama bekerja.

Berbagai bukti empiris yang telah dilakukan terkait dengan reward dan punishment terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah penelitian dengan judul The Effect of Non-Financial Reward dan punishment on Job Loyalty Through Job Satisfaction oleh Ida Nyoman Basmantra tahun 2018. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa non finansial reward memberikan pengaruh meskipun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui loyalitas kerja. Namun finansial reward dan punishment memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas meskipun juga tidak signifikan. Bukti empiris lainnya tertuang dari hasil penelitian oleh Nursaadah tahun 2017 berjudul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar meskipun tidak signifikan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa reward dan punishment memberi pengaruh positif baik secara parsial dan simultan. Sementara itu, penelitian Ida Nyoman Basmantra menyoroti reward terbatas pada 2 jenis, finansial (gaji dan sejenisnya) dan non finansial (pekerjaan itu sendiri).

Berbeda dengan penelitian di atas, maka penelitian ini dilakukan lebih detail ditandai dengan penggunaan indikator pada masing-masing variabel yang lebih banyak. Hal ini ditujukan agar data hasil penelitian dapat menjangkau lebih banyak fenomena yang dapat bermuara kepada pengambilan keputusan lebih rinci dan mendalam. Fokus penelitian hanya segelintir menyoroti kepuasan dan reward secara finansial namun aspek non finansial dan psikologis yang menjadi kajian utama. Penelitian ini melibatkan guru dan staf sebagai responden, dimana kepuasan kerja yang mereka rasakan akan berdampak pada kinerja serta mutu lulusan peserta didik yang mereka tangani kesehariannya. SMP Negeri 15 Merangin yang berdiri sejak tahun 1986, hingga penelitian dilaksanakan, masih berstatus akreditasi B. Semakin lama pemberian ini terjadi maka dikhawatirkan tingginya tingkat turnover, kualitas dan kepercayaan masyarakat menurun. Bukan tidak mungkin SMP Negeri 15 Merangin suatu saat bisa saja

kehilangan SDM sekaligus calon peserta didik. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian guna membuktikan determinan faktor pada reward dan punishment terhadap kepuasan kerja guru dan staf di SMP Negeri 15 Merangin.

Metode

Sejalan dengan tujuan penelitian mengungkapkan hubungan kausal antar variabel (Riduwan, 2021.), maka jenis penelitian dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif metode survey. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan analisis regresi berganda guna melihat pengaruh parsial dan simultan (Ghozali, 2018) atau satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Muthahhari & Inayanti Fatwa, 2022). Pada penelitian ini akan menguji 2 variabel independen (reward X₁, punishment X₂) dan 1 variabel dependen kepuasan kerja (Y). Analisis menggunakan berbagai tahanan uji, mulai dari uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas).

Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 15 Merangin yang dimulai sejak November-Juli 2022. Penelitian berjenis penelitian populasi yang objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Hal ini karena populasi tergolong kecil yakni 15 guru dan 6 staf total 21 orang responden., sebagai berikut:

Objek penelitian adalah semua guru dan staf di SMP Negeri 15 Merangin dengan total 21 orang. Sampel dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4 <Sampel Penelitian>

No	Guru	Status	Staf	Status
1	13	Honor	6	Honor
2	2	PNS		
Jumlah	15		6	

Data sepenuhnya hanya terdiri atas data yang berasal yang diperoleh dari angket. Angket. Angket diuji coba dengan memperhatikan $r_h > r_t = \text{valid}$. Hasil uji coba angket seperti dibawah ini:

Tabel 5 <Uji Validitas dan Reliabilitas>

No	Variabel	No butir	Pearson	Rt	Alpha	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja (Y)	8	-0,382	0,433	0.934	Tidak Valid
2	Reward (X ₁)	16	0,384		0,697	
3	Punishment (X ₂)	10	0,216		0,675	
		14	-0,009			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dari hasil olah diketahui 9 responden yang terdiri atas 7 guru (1 PNS) dan 2 staf (honor) yang diminta respon terhadap kepuasan kerja terdiri atas 20 butir. Olah data menyimpulkan terdapat 1 butir pada nomor 8 dengan nilai pearson $-0,382 < 0,433$ artinya butir tersebut tidak valid. Reward terdiri atas 16 butir dimana 1 butir nomor 16 nilai pearson $0,384 < 0,433$ artinya butir tersebut tidak dan tidak layak digunakan pada saat penelitian. Punishment terdiri atas 14 butir dan diketahui nomor butir 10 nilai pearson $0,216 < 0,433$ dan nomor butir 14 pearson $-0,009 < 0,433$ artinya kedua butir tersebut gugur dan tidak akan digunakan dalam penelitian.

Results and Discussion

Pasca data dinyatakan valid dan reliabel maka penelitian dilanjutkan dengan tahapan uji statistik inferensial-uji asumsi klasik. Uji multikolinearitas untuk menguji korelasi antarvariabel dependent dan independent. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variation Inflation Factor*. Jika VIF value < 10 maka antar variabel tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil olah data diketahui bahwa VIF value dari kedua variabel independen yakni reward dan punishment sama-sama sebesar $1,017 < 10$. Maka dapat bermakna tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel independen tersebut.

Tabel 6 <Uji Multikolinearitas>

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	IF
1	(Constant)		
	Punishment	.984	1.017
	Reward	.984	1.017

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber data: Olah Data SPSS, 2022

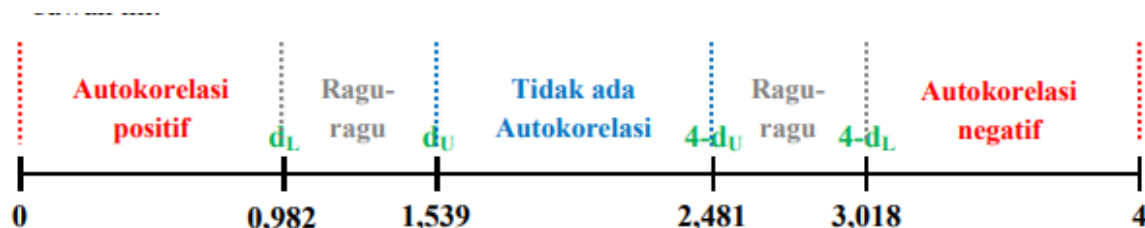
Kemudian dilakukan uji autokorelasi dengan nilai Durbin Watson 1,951. Kemudian perlu diketahui nilai pada tabel DW dimana diketahui nilai d_L 1,106 dan d_U 1,536. Sehingga dapat ditentukan kriteria tidak terjadinya autokorelasi..

Tabel 7 <Uji Autokorelasi>

Model Summary ^b		Durbin-Watson
Model		
1		1.951
a.	Predictors: (Constant), Punishment, Reward	
b.	Dependent Variable: Kepuasan kerja	

Sumber data: data primer, 2022 (diolah SPSS)

Berdasarkan oleh data diketahui nilai DW 1,951 > 1,536 dan < dari 2,481 bahwa disimpulkan model regresi linier tidak terjadi autokorelasi Selanjutnya dilanjutkan dengan uji heteroskedastisitas dengan glejser ini diketahui pada tabel coefficients dengan variabel Abs_RES sebagai variabel dependent. Apabila nilai sig. > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menjadikan nilai Abs_RES sebagai variabel independen, dengan memperhatikan jika nilai sig. > 0,05 dapat dinyatakan bahwa pada model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 <Uji Heteroskedastisitas>

Coefficients ^a		Sig.
Model		
	(Constant)	.205
	Reward	.067
	Punishment	.064

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan olah data diketahui bahwa reward dengan nilai sig. 0,67 dan punishment dengan nilai sig. 0,64. Dikarenakan nilai sig. kedua variable > 0,05 maka disimpulkan bahwa model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya adalah uji normalitas dengan memperhatikan nilai Asymp. sig.> 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 9 <Uji Normalitas>
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E+00
	Std. Deviation	6.28345519
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.094
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.514
Asymp. Sig. (2-tailed)		.954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data: *Olah Data SPSS, 2022*

Hasil olah data sesuai tabel diketahui bahwa nilai Asymp. sig (2 tailed) $0.954 > 0,05$ data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga data dapat dilanjutkan untuk dilakukan uji pada tahap berikutnya. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan melihat tabel koefisien. Diketahui hasil analisis multipel regresi adalah $Y = 50.596 + 0,234 + 0,217$.

Tabel 10 <Uji Multiple Regresi

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	50.596	42.421		.149
	Punishment	.234	.566	.700	.004
	Reward	.217	.583	.790	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber data: *Olah Data SPSS, 2022*

Hasil olah data pada tabel di atas dimaknai bahwa: 1) Nilai konstanta (a) 50,596 menunjukkan apabila nilai reward dan punishment konstan atau tetap maka kepuasan kerja bernilai 50,596. 2) nilai 0,234 menunjukkan apabila nilai reward naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 dengan asumsi jika nilai lain tetap. 3) nilai 0,217 menunjukkan apabila nilai punishment naik 1 satuan maka nilai kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,217, dengan asumsi jika nilai lain tetap.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Pada tabel koefisien dengan mengacu kepada nilai sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan sebaliknya.

Tabel 11 <Uji T Parsial >

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	50.596	42.421		.149
	Punishment	.234	.566	.700	.004
	Reward	.217	.583	.790	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber data: *Olah Data SPSS, 2022*

Hasil olah data seperti pada tabel diatas pada tabel di atas diketahui reward dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$, dengan $t_{h,5,414}$ dan $0,373 > t_t 2,093$ maka H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh parsial reward terhadap kepuasan kerja guru SMP N 5 Merangin. Lalu punishment dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$ maka H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh parsial punishment terhadap kepuasan kerja guru SMP N 5 Merangin.

Selanjutnya dilakukan uji F guna mengetahui pengaruh secara simultan. Apabila nilai sig. $< 0,05$ maka H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap kepuasan kerja.

Tabel 12 <Uji F Simultan>

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	61.752	2	30.876	63.939
	Residual	257.448	17	15.144	.041^b
	Total	319.200	19		

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber data: *Olah Data SPSS, 2022*

Hasil olah data pada tabel di atas diketahui reward dan punishment secara simultan memiliki nilai sig. 0,041 < 0,05, dengan nilai $F_h 63,939 > F_t 3,52$ maka H_a diterima yakni terdapat pengaruh secara simultan reward dan punishment terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya peneliti menginterpretasi data pada tabel summary. Tabel ini menunjukkan besaran nilai korelasi R serta kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variable dependen.

Tabel 13 <Tabel Summary>

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872	.760	.302	7.256

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber data: *Olah Data SPSS, 2022*

Dari hasil olah data diketahui bahwa R^2 reward dan punishment berkorelasi sumbangan pengaruh variable dependen terhadap variabel independen yakni sebesar 0,760 atau 76%. Sementara besaran nilai korelasi pada masing-masing variabel independen adalah 0.872. Sementara itu, faktor lain diluar variabel penelitian memberikan kontribusi sebesar 24%.

Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Staf

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,872 dengan kontribusi 76% artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan. Pengujian hipotesis pertama terdapat pengaruh signifikan reward terhadap kepuasan kerja dengan perolehan $t_{h5415} > t_t 2,039$ dengan indikator pengukuran time off benefit, insurance, dan service program program (Syafri & Alwi, 2014). Sejalan dengan penelitian Ida Nyoman Basmantra (2018) yang membuktikan bahwa non finansial reward memberikan pengaruh meskipun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menyoroti reward terbatas pada 2 jenis, finansial (gaji dan sejenisnya) dan non finansial (pekerjaan itu sendiri). Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Nursaadah (2017) membuktikan bahwa reward memberi pengaruh positif baik secara parsial sebesar 79,2%. Namun penelitian dilakukan bersifat meluas, tidak mendalam, abstrak, general dan universal tanpa menunjukkan indikator pengukur.

Pengaruh Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Staf

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,872 dengan kontribusi 76% artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan. Pengujian hipotesis kedua terdapat pengaruh signifikan punishment terhadap kepuasan kerja dengan perolehan $t_{h3373} > t_t 2,039$ dengan indikator pengukuran preventive dan repressive (Basmantra, 2018). Sejalan dengan penelitian Ida Nyoman Basmantra (2018) yang membuktikan bahwa punishment memberikan pengaruh meskipun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Nursaadah (2017) membuktikan bahwa punishment memberi pengaruh positif baik secara parsial sebesar 77,8% maupun secara simultan. Penelitian dilakukan bersifat meluas, tidak mendalam, abstrak, general dan universal tanpa menunjukkan indikator pengukur.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Staf

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,872 dengan kontribusi 76% artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan. Pengujian hipotesis ketiga terdapat pengaruh signifikan reward dan punishment secara terhadap kepuasan kerja dengan perolehan $F_h 63.939 > F_t 3.52$ Sejalan dengan penelitian Ida Nyoman Basmantra (2018) yang membuktikan bahwa reward punishment memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Nursaadah (2017) membuktikan bahwa reward punishment memberi

pengaruh secara simultan. Penelitian dilakukan bersifat meluas, tidak mendalam, abstrak, general dan universal tanpa menunjukkan indikator pengukur.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatan khususnya bagi guru dan staf SMP Negeri 15 Merangin. Reward dan punishment berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak kepada semangat, disiplin, dan prestasi kerja. Jika dampak buruk tersebut berlaku maka siswa dan kualitas pendidikan dan kemajuan bangsa yang menjadi muara dari persoalan ini. Terkait anggaran dana yang diklaim tidak mencukupi, minimal Kepala Sekolah meninjau serta melakukan musyawarah dengan komite sekolah guna mencari solusi terbaik. Pada akhirnya kepuasan tidak sepenuhnya bergantung pada nominal BESAR, namun bentuk penghargaan sebagai rasa kepedulian atas pengabdian yang telah dilakukan oleh guru dan staf, justru akan sangat bermakna, menjadi pelipur lara, oase di tengah gurun tandas. Namun tidak kalah penting yang bisa jadi dianggap remeh oleh kepala sekolah yakni reward non finansial; yakni insurance dan service program. Kegiatan ini tidak mengandalkan banyak biaya namun program dapat disusun dengan bijak guna menunjukkan perhatian dan penghargaan. Kegiatan gathering dapat dilakukan minimal 1 tahun sekali guna meningkatkan hubungan antar karyawan dan kepala sekolah. Kepuasan kerja juga menyoroti kondisi hubungan rekanan serta rasa aman. Tidak jarang hubungan kerja yang terjalin baik mampu memecah fokus finansial mereka. Terjalannya hubungan kerja yang kondusif mendatangkan semangat tersendiri. Kondisi psikologis memunculkan perilaku positif. Punishment repressive dan preventive dengan sistem yang baik akan menjadi penguatan positif dan dapat mengubah perilaku karyawan, karena mereka dianggap ada dan sense belonging dari lembaga sekolah tersebut. Terlebih kepuasan secara psikologis melalui penegakan hukum, hubungan dan lingkungan kerja yang baik, mampu menjadi sumber semangat kerja bagi mereka. Terlebih, secara praktis, aspek kepuasan psikologis justru dianggap cenderung lebih mudah diimplementasikan. Disaat reward finansial masih sulit didapatkan, minimal mereka bisa merasakan kepuasan kerja dalam aspek lain. Hasil penelitian ini juga mendukung berbagai teori terdahulu, misalnya teori dua faktor oleh Frederick Herzberg dengan hygiene faktornya. Dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat berasal dari keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan serta kualitas supervisi. Selain itu juga terdapat aspek gaji yang memberikan motivasi besar bagi karyawan dalam bekerja.

Simpulan

Berdasarkan uraian teoritis dan berbagai bukti empiris serta pembahasan terkait pengaruh reward dan punishment terhadap kepuasan kerja guru dan staf, disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel independen tersebut terbukti menjadi faktor-faktor determinan terhadap variabel dependen. Sehingga kepala sekolah didorong untuk memperhatikan dan mengimplementasikan sistem reward dan punishment pada SMP Negeri 15 Merangin.

Referensi

- Amal Prihatono, Muljadi, Puspo Wardoyo, & Leny Candra Kurniawan. (2022). The Effect of Job Training, Reward, and Punishment on Employee Work Performance at the Indonesian Harmoni Healthy Traditional Health Center. *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial*, 9(3), 432–438. <https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v9i3.236>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Ariansyah, A., & Mardalena. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.32>
- Basmantra, I. N. (2018). The Effect of Non-Financial Reward and Punishment on Job Loyalty Through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(1), 60–74. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Daheri, M., Pattiasina, P. J., Saputra, N., Nurdiansyah, N. M., & Uzlifah, L. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 388–397. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.304>
- Dasar, J. P., Dalam, P., & Child, M. (n.d.). *On data*. 7, 12–26.
- Ghozali Imam, 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Semarang
- Syafri, Wirman dan Alwi. (2014). Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi Publik. IPDN Pres-Jawa Barat.

- Haris, I. A., Khodijah, N., & Abdurrahmansyah, A. (2022). The Effect of Reward and Punishment, Teacher Readiness, Utilization of Information and Communication Technology on Student Achievement. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2974–2981. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13n3.734>
- Huynh, T. H. P., Bui, T. Q., & Nguyen, P. N. D. (2023). How to foster the commitment level of managers? Exploring the role of moderators on the relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study of educational managers in Vietnam. *Frontiers in Education*, 8(March), 1–13. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1140587>
- Lailatus Syamsiyah. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Minat Belajar Siswa Mata Pelajaran IPS terpadu STKIP PGRI Situbondo, Indonesia. Email: lailatussyamsiinj@gmail.com. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Teknologi*, 8(1), 293–304. <https://journalstkippggrisitubondo.ac.id/index.php/EDUSAINTEK/article/view/209/233>
- Melinda, I. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IV A SDN Merak I pada Mata Pelajaran IPS. *International Journal of Elementary Education*, 2(2), 81. <https://doi.org/10.23887/ijee.v2i2.11408>
- Munandar, J. M., Kartika, I., Permanaari, S., Indrawan, R. D., Andrianto, M. S., & Siregar, E. (2014). *Pengantar Manajemen*. 305.
- Muthahharah, I., & Mayanti Fatma. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 10(1), 53–60. <https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Natalia, N., & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru [the Effect of Servant Leadership, Organization Climate, and Work Satisfaction on Organization Trust of Teachers]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 232. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.1797>
- Ngumpriyatun, N. (2020). Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Reward and Punishment Di Sdn Ketawang Karay I Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Semester 1 Tahun 2017/2018. *Autentik: Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar*, 3(1), 6–23. <https://doi.org/10.36379/autentik.v3i1.30>
- Nurrohmatulloh, A. F., & Mulyawati, I. (2022). Pengaruh Pemberian Reward and Punishment terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Matematika Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 8441–8449. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3838>
- Nursaadah, N. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar. *Journal of Management Review*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i1.511>
- Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Tanzania. *Education Research International*, 2017, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2017/7282614>
- Panekanan, R. M. (2019). the Influence of Reward and Punishment Toward Employee Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 471–480.
- Rapi Monoarfa. (2018). Penerapan Reward and Punishment dalam Upaya Peningkatan Disiplin Kehadiran Mengajar Guru di SDN 03 Duhiadaa. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 04, 159–168.
- Riduwan. (2021). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta; Bandung
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *YES Management (15th Edition)*.
- Salsabila Triadi, N. E. (2021). Pengaruh Reward dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 400–407. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/9973>
- Sarinah, S., & Mardalena. (2020). the Effect of Job Evaluation on Job Satisfaction in the Merangin Tourism, Youth and Sports Department. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 980–986. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i6.589>
- Sugiyono. (2019). Sugiyono, 2019.pdf. In *Statistika untuk Penelitian*.
- Widyastira, K., & Silvianita, A. (2020). The Effect Of Reward System On Employee's Job Satisfaction Study In Singosari National Artificial Insemination Center. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntans)*, 4(1), 11–16.
- Wijaya, C., Ramadhani, M. L., & Jatmiko, E. (2020). Persepsi Guru Tentang Reward and Punishment Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran Di Man Ii Model Medan. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 121–137. <https://doi.org/10.31538/nzh.v3i1.521>