

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Vol. 1 No. 1 Tahun 2024

ISSN Media Elektronik: 3047-888x

PENGARUH PROGRAM PENGHARGAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 ENREKANG

Nhada

Program Studi/Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Mukrimatunniza

Program Studi/Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Nur Fadila

Program Studi/Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Angelika Budianto

Program Studi/Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Email: Nhadaa09@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak program penghargaan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Enrekang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Sebanyak 49 guru di sekolah tersebut menjadi responden dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa program penghargaan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penghargaan, baik berupa finansial maupun non-finansial, meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Uji determinasi menunjukkan bahwa 80,7% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh penghargaan dan motivasi. Temuan ini menekankan pentingnya penerapan program penghargaan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di institusi pendidikan.

Kata kunci: Penghargaan, motivasi, kinerja guru, SMK Negeri 1 Enrekang, pendidikan.

ARTICLE INFO

Submit	05-06-2024	Review	05-07-2024
Accepted	29-07-2024	Published	09-10-2024

A. Pendahuluan

Guru merupakan elemen penting dalam organisasi pendidikan di sekolah. Agar mampu bertahan menghadapi tantangan perubahan dan ketidakpastian yang menjadi ciri khas kehidupan modern, setiap organisasi, termasuk sekolah, harus berkembang menjadi organisasi pembelajar. Salah satu karakteristik utama dari organisasi pembelajar adalah selalu memperhatikan perubahan internal maupun eksternal dan beradaptasi dengan cepat untuk menjaga keberlangsungan dan relevansinya.

Kinerja guru adalah salah satu faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada cara guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memberikan penghargaan dan motivasi yang tepat. Program pengakuan ini memberikan penghargaan terhadap kinerja guru yang melebihi harapan dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja dan semangat mengajar.

Menurut Robbins dan Judge (2015), rasa syukur merupakan salah satu faktor eksternal yang meningkatkan motivasi kerja seseorang, termasuk guru. Pemberian penghargaan yang benar akan meningkatkan kepercayaan diri, membuat pekerjaan lebih menyenangkan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab saat menyelesaikan tugas. Lebih lanjut Herzberg (2003) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja dengan baik tidak hanya didasarkan pada imbalan materi, tetapi juga pada faktor intrinsik seperti rasa syukur, tantangan pekerjaan, dan peluang pengembangan.

Penghargaan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik (Darusman & Nafi, 2020). Penghargaan ekstrinsik (extrinsic reward) merupakan penghargaan yang berasal dari faktor luar individu tersebut. Penghargaan ekstrinsik meliputi penghargaan finansial, seperti gaji, tunjangan, dan bonus atau insentif, serta penghargaan non-finansial, yang mencakup penghargaan interpersonal dan promosi. Sementara itu, penghargaan intrinsik (intrinsic reward) adalah penghargaan yang ditentukan oleh individu itu sendiri, yang mencakup penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi (Nurwulandari & Suwatno, 2017; Suryadilaga et al., 2016).

Penghargaan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik (Darusman & Nafi, 2020). Penghargaan ekstrinsik (extrinsic reward) merupakan penghargaan yang berasal dari faktor luar individu tersebut. Penghargaan ekstrinsik meliputi penghargaan finansial, seperti gaji, tunjangan, dan bonus atau insentif, serta penghargaan non-finansial, yang mencakup penghargaan interpersonal dan promosi. Sementara itu, penghargaan intrinsik (intrinsic reward) adalah penghargaan yang ditentukan oleh individu itu sendiri, yang mencakup penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi (Nurwulandari & Suwatno, 2017; Suryadilaga et al., 2016).

Salah satu bentuk pelaksanaan kewajiban guru sebagai profesional tercermin dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun

2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang diumumkan secara resmi. Diwujudkannya undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat mendukung guru dalam pengembangan keprofesionalan mereka secara berkelanjutan. Melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan ini, diharapkan keterampilan pedagogis, profesional, sosial, dan pribadi guru dapat meningkat untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi mereka.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik di tingkat pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, dan pendidikan dasar. Mereka juga bertanggung jawab atas pelatihan, evaluasi, dan pengembangan peserta didik. Seorang guru profesional minimal harus memiliki gelar sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan personal, serta memiliki sertifikat pendidik. Selain itu, mereka harus sehat secara jasmani dan rohani, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Tabel 1.1 Jumlah guru di SMKN. 1 Enrekang

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1.	S1	32
2.	S2	24
Total		56

Penghargaan

Penghargaan adalah jenis pengakuan formal yang diberikan kepada individu, kelompok, atau organisasi atas kontribusi, prestasi, atau usahanya di suatu bidang. Penghargaan tersebut tidak hanya mencerminkan pengakuan atas kerja yang telah dilakukan, namun juga berfungsi sebagai simbol penghormatan terhadap penerimanya dan motivasi untuk berkembang dan mencapai dampak yang lebih besar. Baik dalam bidang seni, ilmu pengetahuan, bisnis atau olahraga, penghargaan memainkan peran penting dalam mempromosikan standar keunggulan dan inovasi yang lebih tinggi.

Menurut Sarah Peters, pakar motivasi kerja: ``Penghargaan tidak hanya berarti menerima penghargaan fisik; tetapi juga berarti pengakuan psikologis atas kerja keras seseorang, yang meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi internal. " Ini adalah elemen penting dalam motivasi kerja. menciptakan budaya yang mendukung kreativitas dan produktivitas" (Peters, 2021). Penghargaan juga mempunyai efek domino. Ketika seseorang menerima penghargaan, mereka dapat mendorong orang lain di sekitarnya untuk bekerja lebih keras dan mencapai hal-hal besar dalam karier dan kehidupannya.

Dengan cara ini, penghargaan tidak hanya bermanfaat bagi penerimanya, tetapi juga masyarakat dan industri secara keseluruhan. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendorong kemajuan, inovasi dan kolaborasi, memastikan bahwa semua individu dan kelompok berbakat memiliki kesempatan untuk bersinar dan mendorong batas-batas kemampuan mereka.

Motivasi

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada dasarnya berfokus pada pandangan bahwa manusia memiliki lima tingkatan atau hierarki kebutuhan: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan akan rasa aman, yang mencakup aspek fisik, spiritual, psikologis, dan intelektual, (3) Kebutuhan akan kasih sayang (need for love), (4) Kebutuhan akan harga diri, yang biasanya tercermin dalam berbagai simbol status, dan (5) Aktualisasi diri, yaitu kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka dan mewujudkannya menjadi kemampuan yang nyata. Motivasi kerja adalah kondisi di mana perilaku dihasilkan, dikendalikan, dan dipelihara dalam konteks lingkungan kerja (McCormick, 1985: 268 dalam Mangkunegara, 2005: 94). Variabel motivasi kerja diukur secara operasional melalui tiga indikator, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik (psikologis), dan kebutuhan akan rasa aman.

Kinerja Guru

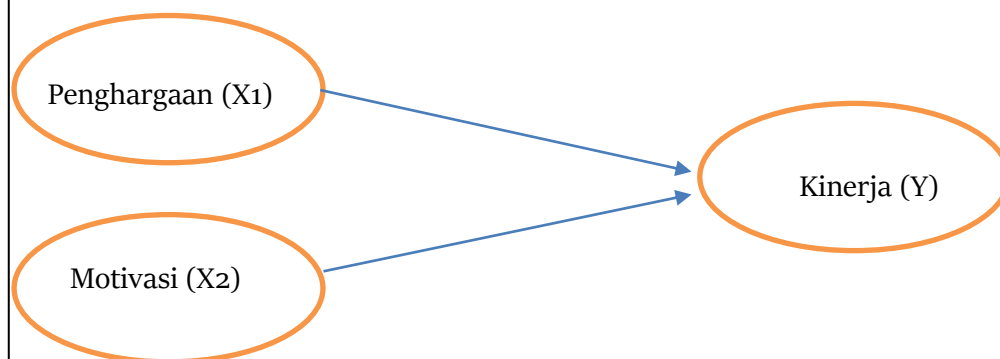
Tika (2006: 121) berpendapat bahwa kinerja mencakup empat unsur, yaitu hasil pekerjaan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, pencapaian tujuan organisasi, dan jangka waktu tertentu yang sering disebut dengan istilah "prestasi kerja" atau "kinerja sebenarnya." Kinerja (prestasi kerja) dapat diartikan sebagai "kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan" (Mangkunegara, 2005: 9). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu (Sutiadi, 2003). Berdasarkan ketentuan Menteri Keamanan Nasional PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian tersebut

1. Mengidentifikasi pengaruh program penghargaan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Enrekang.
2. Menganalisis dampak motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Enrekang.
3. Mengukur efektivitas kombinasi penghargaan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Memberikan sumbangan pada pengelolaan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan, terutama dalam meningkatkan kinerja guru melalui program penghargaan dan motivasi yang efektif.

Kerangka pemikiran teoritis



Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut:

1. Program penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Enrekang.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Enrekang.
3. Kombinasi antara program penghargaan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Enrekang.

B. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 56 guru di SMK Negeri 1 Enrekang, yang terdiri dari 24 laki-laki dan 32 perempuan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, di mana anggota sampel diambil secara acak dari populasi. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin.

: $N = \frac{n}{N \cdot d^2 + 1}$, n = sampel, N = populasi, d = nilai presisi, jadi jumlah sampelnya adalah $n = \frac{56}{1 + 56(0,0025)} = 49$ orang. Dalam penelitian ini, responden yang digunakan berjumlah 49 orang, yang diambil secara proporsional dengan metode random sampling berdasarkan jumlah guru di SMK Negeri 1 Enrekang. Data yang dikumpulkan merupakan data primer, dan metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden (Sugiyono, 2005: 135). Penelitian ini mengidentifikasi penghargaan dan motivasi sebagai variabel bebas, sementara kinerja guru di SMK Negeri 1 Enrekang dijadikan sebagai variabel terikat, dengan skala Likert sebagai metode pengukuran.

C. Hasil**Uji validitas dan reliabilitas**

Uji validitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Pada tabel "Case Processing Summary" di atas, terlihat jumlah data yang digunakan dalam uji validitas dengan total 49 responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada data yang dikecualikan atau hilang (terlihat dari nilai "Excluded" yang menunjukkan angka 0), sehingga semua data (49 kasus) dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden telah diolah tanpa pengecualian, dan

semua responden memberikan jawaban yang lengkap. Kondisi ini sangat ideal karena tidak ada pengurangan data yang dapat memengaruhi akurasi atau validitas hasil penelitian.

Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,922	,944	18

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.922 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7 dianggap reliabel, sedangkan nilai di atas 0.9 menandakan bahwa instrumen tersebut sangat reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian sangat baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel secara konsisten di berbagai kondisi atau responden. Selain itu, hasil ini juga memperkuat validitas data yang diperoleh dari penelitian.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87942208
Most Extreme Differences	Absolute	,187
	Positive	,125
	Negative	-,187
Kolmogorov-Smirnov Z		1,307
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,066 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test berada di atas batas signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa data residual dapat dianggap berdistribusi normal..

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

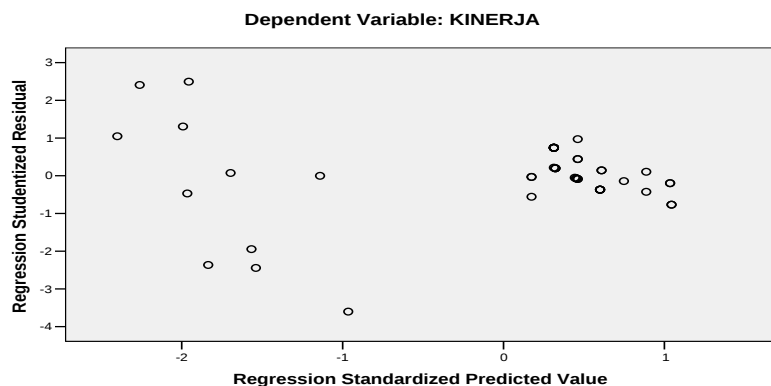
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,595	1,650		-,967	,339		
	PENGHARGAAN	,569	,170	,459	3,341	,002	,222	4,501
	MOTIVASI	,535	,157	,467	3,404	,001	,222	4,501

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel, nilai tolerance untuk variabel Penghargaan dan Motivasi masing-masing adalah 0,222, sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk keduanya adalah 4,501. Angka-angka ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius antara kedua variabel, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap stabil dan valid.

Uji Heteroskedistas

Scatterplot



Berdasarkan scatterplot di atas, terlihat sebaran titik yang merepresentasikan residual terstandarisasi regresi terhadap nilai prediksi terstandarisasi regresi. Dari gambar tersebut, titik-titik tampak menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Journal of Interdisipliner

Uji regresi linear berganda

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,813	1,48988

a. Predictors: (Constant), KINERJA, MOTIVASI

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, interpretasi uji determinasi R square (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,807 mengindikasikan bahwa 80,7% variasi yang terjadi pada variabel terikat (Penghargaan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Motivasi dan Kinerja). Sementara itu, sisa 19,3% variasi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Dengan demikian, model ini memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	710,086	2	355,043	96,327	,000 ^a
	Residual	169,547	46	3,686		
	Total	879,633	48			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGHARGAAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, nilai F yang diperoleh adalah 96,327, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umum digunakan, seperti 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (MOTIVASI dan PENGHARGAAN) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (KINERJA).

Uji T (Uji Hipotesis)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,595	1,650		-,967	,339
	PENGHARGAAN	,569	,170	,459	3,341	,002
	MOTIVASI	,535	,157	,467	3,404	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji t, variabel PENGHARGAAN dan MOTIVASI secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap KINERJA, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,002 dan 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien B untuk PENGHARGAAN adalah 0,569, sedangkan untuk MOTIVASI adalah 0,535, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap KINERJA. Ini berarti bahwa semakin tinggi PENGHARGAAN dan MOTIVASI, semakin tinggi pula KINERJA yang dihasilkan. Di sisi lain, nilai konstanta (-1,595) tidak signifikan (Sig. = 0,339), sehingga tidak berperan dalam menjelaskan KINERJA ketika variabel independen bernilai nol.

D. Pembahasan

Penghargaan dan motivasi merupakan elemen kunci dalam peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Enrekang. Seperti yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2015), rasa syukur yang diberikan melalui penghargaan dapat menjadi pendorong motivasi eksternal yang signifikan. Hal ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, tetapi juga memperkuat semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran tidak hanya bergantung pada keterampilan mengajar, tetapi juga pada seberapa besar mereka merasa dihargai dan didukung oleh lembaga pendidikan tempat mereka bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015), rasa syukur dan penghargaan dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, termasuk guru. Penghargaan yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan kepercayaan diri dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, yang pada gilirannya mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Herzberg (2003) menyatakan bahwa selain penghargaan materi, faktor intrinsik seperti tantangan pekerjaan dan peluang pengembangan diri juga berperan penting dalam memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini menemukan bahwa baik penghargaan maupun motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Enrekang. Dalam analisis regresi

berganda, terungkap bahwa setiap peningkatan satu unit dalam penghargaan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,569 unit, sedangkan peningkatan satu unit dalam motivasi berkontribusi sebesar 0,535 unit terhadap kinerja guru. Angka-angka ini menunjukkan bahwa kombinasi penghargaan dan motivasi berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal para guru. Guru yang merasa dihargai, baik dari segi finansial maupun pengakuan non-finansial, cenderung memiliki komitmen lebih besar terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap proses pembelajaran di sekolah.

Selain itu, program penghargaan yang efektif juga memiliki dampak jangka panjang. Pengakuan formal, seperti promosi atau penghargaan tahunan, tidak hanya memotivasi individu penerima, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan produktif di kalangan guru lainnya. Mereka yang melihat koleganya menerima penghargaan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri, menciptakan efek domino yang positif di lingkungan sekolah. Seperti yang dikatakan oleh Sarah Peters (2021), penghargaan psikologis dalam bentuk pengakuan kerja keras seseorang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi internal.

Penelitian yang mendukung adalah yang dilakukan oleh Listiana Kusuma Wardani, yang meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kota Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kota Tegal. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Tegal, dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, di mana variabel penghargaan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik penghargaan dan motivasi yang diberikan di sekolah, semakin meningkat kinerja guru, yang pada akhirnya akan memperbaiki kualitas kinerja mereka.

E. KESIMPULAN

Penghargaan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Enrekang. Pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, seperti promosi atau pengakuan formal, terbukti mampu meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja para guru. Selain itu, motivasi kerja, baik yang berasal dari tantangan pekerjaan maupun peluang pengembangan diri, memainkan peran penting dalam mendorong kinerja guru. Guru yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada proses

pembelajaran di sekolah. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa kombinasi antara penghargaan dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, diharapkan institusi pendidikan dapat terus menerapkan strategi penghargaan dan motivasi yang efektif untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

F. Daftar Pustaka

- Igel, Catherine, et al. "Neuromyelitis optica in pregnancy complicated by posterior reversible encephalopathy syndrome, eclampsia and fetal death." *Journal of Clinical Medicine Research* 7.3 (2015): 193.
- Herzberg, Amir. "Payments and banking with mobile personal devices." *Communications of the ACM* 46.5 (2003): 53-58.
- Darusman, Indriyani, and Zidny Ilman Nafi. "Pentingnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 5.1 (2020): 80-91.
- Nurwulandari, Ine, and Suwatno Suwatno. "Pengaruh komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik terhadap keterikatan karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 8.2 (2017): 26-33.
- Suryadilaga, Rendra Maulana, M. Al Musadieq, and Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 39 (2016): 156-163.
- Indonesia, Presiden Republik. "Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional." Jakarta: Kementrian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi (2003).
- Nur, Irayanti, and Suparman Mannuhung. "Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pada Upt Sma Negeri 1 Luwu Utara." *Jurnal Andi Djemma | Jurnal Pendidikan* 5.2 (2022): 98-108.
- Nur, Irayanti, and Suparman Mannuhung. "Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pada Upt Sma Negeri 1 Luwu Utara." *Jurnal Andi Djemma | Jurnal Pendidikan* 5.2 (2022): 98-108.
- Mustari, Vera Herlina, et al. "Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7.2 (2024): 3199-3204.
- Dasor, Yohanes Wendelinus. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar." *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)* 8.1 (2024): 39-47.

- Sudrajat, Akhmad. "Teori-teori motivasi." Tersedia juga dalam <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/> [diakses di Bandung: 9 Oktober 2012] (2008).
- Zebua, Try Gunawan. "Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika." *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika* 3.1 (2021): 68-76.
- Bagas, Muhammad Ali. "Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam." Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam 1.2 (2020): 100-108.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 10.2 (2008): 124-135.
- Suwandhani, Deni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Manajemen dan Kewirausahaan* 9.1 (2018): 14-26.
- Murni, Yemi Tri, Marzolina Marzolina, and Restu Restu. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Kantor Wilayah. Diss. Riau University, 2017.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)."
- Yakin, Didik Chusnul. "Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Mojokerto." *DIA: Jurnal Administrasi Publik* 11.01 (2013): 129-145.
- Yakin, Didik Chusnul, V. Rudy Handoko, and Edy Sutrisno. "Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto." *Jurnal Administrasi Publik (DIA)* 11.1 (2013): 129-145.
- KOTA, DOSEN TETAP YAYASAN DI PTS. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA."
- Pendapatan Daerah Kota Cimahi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8.2 (2014): 99-110.
- Munandar, M. Riyan. Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). Diss. Brawijaya University, 2014.
- Londok, Ribkha Novelin, William Agustinus Areros, and Sandra Asaloei. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9.1 (2019): 122-127.
- Mauli, Tiyyur, and J. A. Niaga. "Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada dosen politeknik negeri bengkalis)." *Jurnal Ilmiah* 1.1 (2012): 10-18.

- Pasaribu, Simon Alex. ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PELAKSANAAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BEN LINE AGENCIES BANJARMASIN. Diss. STIE Indonesia Banjarmasin, 2013.
- Hamid, Ruslan. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar." *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 1.1 (2019): 49-54.
- Safaria, Siti, and Anastasia Saras Yunastiwi. "Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Seascapes Surveys Indonesia." (2013).
- Suwandhani, Deni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Manajemen dan Kewirausahaan* 9.1 (2018): 14-26.
- Syah, Awaluddin, Mattalatta Mattalatta, and Gunawan Bata Ilyas. "Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar." *Jurnal Mirai Management* 2.2 (2017): 215-230.
- Khotimah, Siti, Sukirman Sukriman, and Meliana Meliana. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN LAPANGAN DI PT. BUKIT TELAWI PANGKALAN BUN." *Magenta* 10.1 (2021): 1-8.
- Putra, Nanda Pramana, and Septian Budi Cahyo. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan." *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 5.2 (2021): 62-75.
- Juniarti, Nelly, Hamid Halin, and Roswaty Roswaty. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 8.2 (2017): 111-116.
- Yudha, Redi Indra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi." *Manajemen dan kewirausahaan* 9.2 (2018): 24-35.
- Firmandari, Nuraini. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta)." *Ekbisi* 9.1 (2014).
- Rachim, Taufik. "Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bober." (2014).
- Widodo, Tutuk Wahyu. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito." *Jurnal Ekobis Dewantara* 1.9 (2018): 118-128.
- Junianto, Dwi, and Joko Sabtohadhi. "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula." *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 9.1 (2020).

- Purba, Jon Henri. "Pengaruh Pelayanan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa." *Jurnal Ilmiah METHONOMI* 2.2 (2016): 46-58.
- Estiana, Ria, and Himawan Pramulanto. "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 6.01 (2020).
- Leppa, Refly Hendy, Rosalina AM Koleangan, and Jantje L. Sepang. "Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Welcome Cafe and Resto Tomohon." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.3 (2021): 1325-1334.
- Khotimah, Siti, Hendra Jayusman, and Nanda Bahriah. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suri Adidaya Kapuas Di Kumai." *Magenta* 7.1 (2019): 9-22.
- Hudiyani, Anisa, Hendra Jayusman, and Anita Robiatul Rabiah. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat." *Magenta* 7.2 (2019): 81-90.
- Hudiyani, Anisa, Hendra Jayusman, and Anita Robiatul Rabiah. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat." *Magenta* 7.2 (2019): 81-90.
- Gaffar, Hulaifah. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2012.
- Rajagukguk, Sondang Mariani, and Frisca Sylia Intan. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi* 9.2 (2017).
- Deni, Muhammad. "Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 16.1 (2018): 31-43.
- Chikmawati, Zulifah. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi." *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 2.1 (2019): 38-49.
- Primandaru, Dinarizka Leksi, Diana Sulianti Tobing, and Dewi Prihatini. "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember." *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 12.2 (2018): 204-211.
- Hasdiana, S., and Welli Ruswiananda. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Layanan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Makassar." *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 1.1 (2019): 16-26.
- Dwiyanto, Nur, and Raden Andi Sularso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja Melalui Kejenuhan (Burnout) Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Universitas Jember." *RELASI: Jurnal Ekonomi* 13.2 (2017): 347-365.

Nhada Et al

Jurnal Interdisiplin (*JUNTER*) Vol. 1 No. 1 (2024)

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Copyright Holder :

© Name Author. et. al. (2024).

First Publication Right :

© JUNTER : Jurnal Interdisiplin

This article is under:



JUNTER

Jurnal Interdisipliner