

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI DESA CARIKAN
KECAMATAN JUWIRING KABUPATEN KLATEN
TAHUN PELAJARAN 2021/2022**

SKRIPSI

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Kependidikan
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar**



Disusun oleh:

YULI PURWANINGSIH
1815100048

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
2022**

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI DESA CARIKAN
KECAMATAN JUWIRING KABUPATEN KLATEN
TAHUN PELAJARAN 2021/2022**

SKRIPSI

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Kependidikan
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar**



Disusun oleh:

YULI PURWANINGSIH
1815100048

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
2022**



UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
Alamat: Jl. Ki Hajar Dewantara, Klaten 57438, Po Box.168
Telp. (0272) 326000, 3265000, 322363, 328842, Fax. (0272) 323288

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yuli Purwaningsih
NIM : 1815100048
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)
Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
Judul : Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Klaten, 09 Juni 2022
Yang menyatakan,



Yuli Purwaningsih
1815100048

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022

Nama : Yuli Purwaningsih

NIM : 1815100048

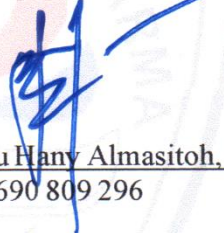
Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui
pada **Kamis, 09 Juni 2022**

Pembimbing I,



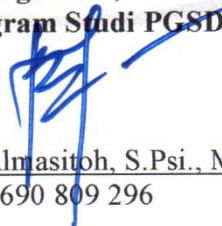
Drs. Jajang Susatya, M.Si.
NIP. 1961120910010310001

Pembimbing II,



Ummu Hany Almasitoh, S.Psi., M.A.
NIK. 690 809 296

**Mengetahui,
Ketua Program Studi PGSD**



Ummu Hany Almasitoh, S.Psi., M.A.
NIK. 690 809 296

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI DESA CARIKAN
KECAMATAN JUWIRING KABUPATEN KLATEN
TAHUN PELAJARAN 2021/2022**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Yuli Purwaningsih

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada **Senin, 20 Juni 2022**

Dewan Penguji

Ketua,



Dr. H. Ronggo Warsito, M.Pd.
NIK. 690 890 113

Sekretaris,



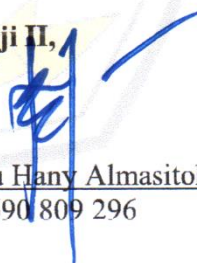
Putri Zudhah Ferryka, S.Pd., M.Pd.
NIK. 690 516 367

Penguji I,



Drs. Jajang Susatya, M.Si.
NIP. 1961120919910310001

Penguji II,



Ummu Hany Almasitoh, S.Psi., M.A.
NIK. 690 809 296



**Mengesahkan,
Dekan FKIP Unwidha Klaten**

Dr. H. Ronggo Warsito, M.Pd.
NIK. 690 890 113

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini,

Bapak dan Ibu tercinta,

Kedua Kakakku tersayang,

Partner ku yang sabar dan pengertian,

Teman-teman PGSD seperjuangan,

Almamater tercinta.

MOTTO

“Hal kecil yang terus menerus dilakukan, akan menjadi kebiasaan di dalam kehidupan sehari-hari.”

-Penulis-

“Berbiasalah, berbahagialah.”

- Wira Nagara -

**THE INFLUENCE OF REWARDS ON JOB SATISFACTION STATE
ELEMENTARY SCHOOL TEACHER IN CARIKAN VILLAGE
JUWIRING DISTRICT KLATEN REGENCY
ACADEMIC YEAR 2021/2022**

YULI PURWANINGSIH
NIM.1815100048
yulipurwa15@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of giving rewards on job satisfaction of public elementary school teachers in Carikan Village, Juwiring District, Klaten Regency. This study uses the dependent variable, namely job satisfaction, while the independent variable is reward.

This research method uses quantitative research with an Ex Post Facto approach. The population in this study were all state elementary school teachers in Carikan Village, namely SDN 1 Carikan and SDN 2 Carikan, totaling 16 teachers. This study uses the entire population as research subjects. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale which had 4 alternative answers. The validity test of the instrument got the results of r table more than 0.707 and 36 questionnaires were declared valid. While the reliability test used Cronbach's Alpha formula with results of 0.966 for the reward variable and 0.977 for the job satisfaction variable, while data analysis used a simple linear regression formula.

The results of the study show that giving rewards can affect the job satisfaction of public elementary school teachers in Carikan Village, Juwiring District, Klaten Regency for the 2021/2022 academic year. This is indicated by the significance value in the simple linear regression test which is smaller than the significance level, which is $0.008 < 0.05$, so there is a positive influence between rewards on teacher job satisfaction. The results of the coefficient of determination show a value of 36.6%, so there is a contribution given by the reward variable to teacher job satisfaction.

Keywords: Reward, job satisfaction, elementary school teacher

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI DESA CARIKAN
KECAMATAN JUWIRING KABUPATEN KLATEN
TAHUN PELAJARAN 2021/2022**

**YULI PURWANINGSIH
NIM.1815100048
yulipurwa15@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja, sedangkan variabel independennya adalah *reward*.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Ex Post Facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru sekolah dasar negeri di Desa Carikan yaitu SDN 1 Carikan dan SDN 2 Carikan yang berjumlah 16 guru. Penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan *skala likert* yang memiliki 4 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen mendapatkan hasil *r* tabel lebih dari 0,707 dan 36 kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan hasil 0,966 untuk variabel *reward* dan 0,977 untuk variabel kepuasan kerja, sedangkan analisis data menggunakan rumus regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan pemberian *reward* dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2021/2022. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi linier sederhana lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $0,008 < 0,05$, maka ada pengaruh yang positif antara *reward* terhadap kepuasan kerja guru. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 36,6%, sehingga ada kontribusi yang diberikan variabel *reward* terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *Reward*, kepuasan kerja, guru sekolah dasar

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat iman dan Islam. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. karena Beliau lah kita bisa terangkat pada derajat yang lebih tinggi.

Perasaan syukur atas nikmat yang Allah SWT. berikan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak rintangan dan hambatan yang harus dilewati demi terselesainya karya ini namun karena kebesaran Allah SWT. dan dukungan dari berbagai pihak, penulis bisa menghadapi kendala tersebut. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Ronggo Warsito, M.Pd, selaku Dekan FKIP Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Drs. Jajang Susatya, M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Ummu Hany Almasitoh, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing II dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, perhatian dan memberikan masukan yang sangat berharga.
5. Pengelola Akademik, Bapak dan Ibu Dosen PGSD Unwidha Klaten yang telah memberikan ilmu untuk memperkaya penulis dengan berbagai macam pengetahuan.

6. Bapak dan Ibu guru di SD Negeri 1 Carikan dan SD Negeri 2 Carikan yang telah bersedia membantu proses penelitian ini.
7. Orang tuaku, Bapak Sri Slamet dan Ibu Sri Ngatmini, terima kasih tak terhingga atas segala kasih sayang, doa, dan perhatiannya, juga kedua kakakku Sri Rejeki dan Wulan Tri Mulyani.
8. Teman-teman mahasiswa PGSD dan semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Bersama kalian, menjalani kuliah terasa lebih indah.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis untuk menyusun skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Klaten, 09 Juni 2022

Yuli Purwaningsih

DAFTAS ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAS ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II	LANDASAN TEORI	9
	A. Tinjauan Pustaka.....	9
	B. Penelitian yang Relevan.....	29
	C. Kerangka Berpikir.....	31
	D. Hipotesis Penelitian	32
BAB III	METODE PENELITIAN	33
	A Jenis Penelitian	33
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
	C. Definisi Operasional	34
	D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
	F. Instrumen Penelitian	37
	G. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
	H. Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
	A. Deskripsi Data Penelitian.....	45
	B. Hasil Penelitian	52
	C. Pembahasan	61
BAB V	KESIMPULAN.....	64
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran	64
	DAFTAR PUSTAKA	66
	LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Populasi Penelitian	35
Tabel 2. Skala Data	37
Tabel 3. <i>Blue Ptint</i> Skala <i>Reward</i>	38
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 5. Statistika Data Penelitian <i>Reward</i>	45
Tabel 6. Kategori Aspek Gaji.....	46
Tabel 7. Kategori Aspek Promosi	46
Tabel 8. Kategori Aspek Penyelesaian.....	47
Tabel 9. Kategori Aspek Pencapaian	47
Tabel 10. Kategori Aspek Otonomi	48
Tabel 11. Statistika Data Penelitian Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 12. Kategori Faktor Gaji	49
Tabel 13. Kategori Faktor Pekerjaan itu sendiri	50
Tabel 14. Kategori Faktor Promosi	50
Tabel 15. Kategori Faktor Pengawasan	51
Tabel 15. Kategori Faktor Rekan Kerja	51
Tabel 17. Hasil Uji Validitas <i>Reward</i>	54
Tabel 18. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	55
Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas <i>Reward</i> dan Kepuasan Kerja	56
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 21. Hasil Uji Linieritas.....	58

Tabel 22. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	59
Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	31
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	70
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian	73
Lampiran 3. Surat Ahli Validator.....	75
Lampiran 4. Statistik Deskripsi.....	79
Lampiran 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	80
Lampiran 6. Kuesioner <i>Try Out</i>	81
Lampiran 7. Skor <i>Try Out</i>	84
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas	85
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas	87
Lampiran 10. Skor Penelitian.....	88
Lampiran 11. Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas.....	93
Lampiran 13. Hasil Uji Linieritas	94
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	95
Lampiran 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	96
Lampiran 16. Foto Penelitian.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar pada kehidupan. Pendidikan merupakan langkah manusia agar dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pembelajaran. Pendidikan yang berfungsi untuk memanusiakan manusia, sangat berperan aktif dalam mengembangkan sumber daya manusia agar menjadi pribadi yang cerdas dan berakhlak mulia, dengan meningkatkan sumber daya manusia akan menjadi modal utama berkembangnya suatu bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan alat pencetak generasi penerus suatu bangsa. Pendidikan merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada lingkup pekerjaan bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menaikkan kualitas guru supaya menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Bidang pendidikan merupakan suatu alat yang mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi tantangan zaman. Mempersiapkan sumber daya manusia dilakukan dari masa pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Adanya persiapan tersebut diharapkan akan memberikan kualitas peserta didik yang lebih baik.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki misi utamanya untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu dan berprestasi. Sekolah merupakan

salah satu sarana untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan pembangunan dan informasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengaruh globalisasi.

Sebagaimana yang tercantum pada undang-undang pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Hal ini mengartikan bahwa pendidikan di Indonesia haruslah dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan tersebut.

Salah satu pendukung yang dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas adalah guru. Husein (2017) menyatakan bahwa guru merupakan tenaga kependidikan yang berasal dari anggota masyarakat yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Guru tentu memiliki tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Peran guru sebagai pendidik dan pembimbing merupakan suatu tugas dan tanggung jawab seorang guru. Guru profesional harus memiliki bakat, minat, kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, serta mematuhi kode etik profesi. Guru profesional adalah guru yang mendapat pengakuan terhadap kompetensi penampilan unjuk kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru (Rusdiana, 2015).

Guru sebagai sentral dalam pendidikan sekolah tentu membawa pengaruh dalam proses belajar mengajar sehingga kepuasan kerja sebagai guru menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja guru sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang optimal. Menurut Hardianto (2018) untuk memenuhi tugas-tugas guru, mereka dituntut untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, itu terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Pushpakumari (dalam Syahril dan Titik, 2016) hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kinerja individu yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana kepuasan itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan yang dilakukannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas, dan semangat kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan atau guru terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Guru yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan sikap dan tingkah laku negatif yang akan menyebabkan kinerjanya

menurun pada saat proses pengajaran, sebaliknya guru yang terpuaskan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan berprestasi. Karena itu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan membawa dampak positif sehingga tercapainya tujuan sekolah.

Kepuasan kerja tergantung dari kesesuaian antara yang di inginkan atau diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Guru yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya dapat dilihat dari rasa nyaman sebagai guru atau nyaman dengan pekerjaannya, disiplin dalam kerja, tingkat presensi yang tinggi, memiliki loyalitas kerja yang tinggi, serta minimnya konflik di lingkungan kerja.

Menurut Robbins (dalam Yuniasanti, 2016) faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja tersebut yaitu ganjaran yang pantas, dimana ganjaran dapat diartikan sebagai *reward* atau penghargaan.

Pemberian penghargaan yang sesuai dengan harapan guru akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Guru yang lebih puas lebih bangga memiliki tugas mereka sehingga mereka mampu memberikan hal yang positif. Selain menjadi salah satu faktor yang dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja, *reward* juga sebagai metode untuk guru tetap bertahan. Pemberian *reward* yang layak di sekolah akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan guru yang berkualitas, dan memotivasi guru dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga tercapainya tujuan sekolah.

Pemberian *reward* oleh pihak sekolah kepada tenaga pendidik juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan kinerja seseorang. Metode tersebut sudah cukup lama diterapkan dalam dunia pendidikan. Diharapkan dengan adanya penghargaan dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan sehingga meningkatkan kerjanya.

Reward diberikan sebagai suatu penghargaan yang akan menimbulkan perasaan senang kepada seseorang individu sehingga individu tersebut melakukan pekerjaannya semakin giat dan maksimal agar memperoleh *reward* tersebut. Dalam pemberian *reward* harus disesuaikan dengan prestasi yang sudah dicapai dan kemampuan dari pemberi *reward* tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, masalah yang timbul dalam dunia kerja pendidikan yaitu (1) banyaknya permintaan untuk variasi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh guru, (2) tidak semua guru mendapatkan penghargaan yang serupa, ada juga diberikan berupa finansial atau nonfinansial yang terkadang membuat kurang memuaskan sehingga guru kurang termotivasi untuk bekerja, (3) masih ada kesenjangan penghargaan dalam gaji antara Pegawai Negeri Sipil dengan guru honorer atau guru tidak tetap, disamping adanya kebijakan dari aturan pemerintah, solusi bagi guru tidak tetap untuk dapat meningkatkan penghasilannya, salah satunya yaitu melalui program sertifikasi guru maupun adanya kebijakan dari sekolah.

Pemberian *reward* diharapkan mampu memberikan kepuasan pada guru agar bekerja dengan baik serta mampu menjadi motivasi dirinya untuk tidak melakukan kesalahan selama bekerja. Maka dari itu pemberian *reward* sangat

penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru, karena dengan adanya metode tersebut seorang guru akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Seorang guru bekerja merupakan rangka dalam memenuhi kebutuhannya. Hal ini diartikan, ia akan semakin giat bekerja bila pekerjaan itu diyakini bisa memenuhi apa yang ia butuhkan. Semakin besar keyakinan serta harapannya terhadap pekerjaannya, semakin terdorong dia untuk bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Sebab itu pemberian *reward* atas kepuasan seorang guru merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan memperhatikan upaya peningkatan kepuasan kerja guru dengan memberikan *reward* diharapkan dapat menciptakan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berfokus pada permasalahan terhadap kepuasan guru di sekolah dasar negeri. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian ini, dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022.”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya permintaan dari lembaga terkait variasi tugas dan tanggung jawab yang tinggi yang dilakukan guru, namun tidak memperhatikan kepuasan guru..

2. Tidak semua *reward* dapat terealisasi, ada juga diberikan berupa finansial atau nonfinansial yang terkadang membuat kurang memuaskan sehingga guru kurang termotivasi untuk bekerja.
3. Masih ada kesenjangan penghargaan dalam gaji antara Pegawai Negeri Sipil dengan guru honorer atau guru tidak tetap, disamping adanya kebijakan dari aturan pemerintah, solusi bagi guru tidak tetap untuk dapat meningkatkan penghasilannya, salah satunya yaitu melalui program sertifikasi guru maupun adanya kebijakan dari sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini berupa pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah dasar negeri. Pembatasan masalah ini dilakukan supaya penelitian lebih fokus serta memperoleh hasil yang optimal.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Pemberian *Reward* Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengalaman langsung tentang berbagai masalah yang timbul dalam suatu lingkup lembaga pendidikan serta cara penyelesaiannya, mendapatkan pengalaman dalam menulis karya ilmiah sehingga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru sebagai motivasi kerja agar bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, dapat meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan kewajibannya, serta dapat meningkatkan kinerja guru sehingga guru merasakan kepuasan dalam bekerja melalui pemberian *reward*.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan deskripsi tentang seberapa besar pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja guru, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sekolah.

d. Bagi peneliti yang lain

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai perbandingan atau sebagai referensi untuk penelitian yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji regresi linier sederhana lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $0,008 < 0,05$, maka ada pengaruh yang positif antara *reward* terhadap kepuasan kerja guru. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 36,6% sehingga ada kontribusi yang diberikan variabel *reward* terhadap kepuasan kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran agar kiranya bermanfaat bagi para guru sekolah dasar negeri di Desa Carikan Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten. Adapun sarannya sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Kinerja guru yang baik akan memberikan kepuasan kepada instansi tempat bekerja, sehingga instansi yang digunakan untuk bekerja dapat memberikan *reward* yang sesuai untuk guru dengan kinerja yang baik.
2. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan bagi sekolah dasar negeri di Desa Carikan untuk meningkatkan kinerja guru, salah

satunya dengan memberikan *reward* sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada diri guru tersebut agar dapat meningkatkan maupun mempertahankan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: UNIMAL Press.
- Astuti,W.S dkk. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Page 31-46.
- Dzulqarnain, Hamdan. 2020. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi'iyah Kabupaten Pemalang Tahun 2019/2020. *Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Edirisooriya, Waruni Ayesha. 2014. "Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo". *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. Faculty of Management and Finance. Sri Lanka: University of Ruhuna. Page 13.
- Ghani. 2013. *Membangun Sumber Daya Manusia yang Agamis dan Profesional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hardianto. 2018. Optimalisasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.5 No.2.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/15362> (07 Februari 2022).
- Hulailah, Ila. 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di SMK YPWKS Cilegon). *Tesis*. Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin.
- Husien, Latifah. 2017. *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Press.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Khairunikmah, Anisa. 2018. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian *Reward* di SD Muhammadiyah 1 Metro Pusat Tahun Pelajaran 2017/2018. *Skripsi*. Metro: Institut Agama Islam Negeri.
- Lazuardy, Yanuar dan Alex Winarno. 2021. Pengaruh *Reward System* dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Guru di SMA dan SMK Telkom Bandung. *Jurnal*.
- Masilawati, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol.4 No.3.
- Muhammad, Aziz & Sarah Mutmainah. 2020. Pengaruh Sistem *Reward* dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *Jurnal*. Vol. 2.

- Mukhtar, dkk. 2017. *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Pusaka.
- Muqoyyaroh, Lailatul. 2018. Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan. *Jurnal*. Vol. 6, No. 1.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Putri, Rika Dwiana. 2020. Perbandingan Kekuatan Uji Metode *Kolmogorov-Smirnov*, *Anderson-Darling*, dan *Shapiro-Wilk* Untuk Menguji Normalitas Data. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Rusdiana dan Yeti Heryati. 2015. *Pendidikan Profesi Keguruan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saudagar, Ferdiaz & Hadi C.P. 2020. Pengaruh *Reward* dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal (IDEAL)*. Volume 02, Nomor 01.
- Siswoyo. 2018. Pengaruh *Reward* Intrinsik dan Ektrinsik terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Pada Lembaga Pendidikan Ma'arif Nu Tuban. *Jurnal*. Volume 3 Nomor 1.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, R.R & Titik Nurbiyati. 2016. Pengaruh *Reward* Ekstrinsik & Intrinsik terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol.3, No.1.
- Syam, Atika. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan* Vol. 1 No. 1.
- Triyanto, Arif dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol.12. No.01.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Vandiya, Vissy dan E. Arum. 2018. Stres Kerja dan Ketertarikan Kerja Pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*. Vol.6 No.1.
- Wibowo dan Ariani. 2016. Identifikasi Aspek-aspek Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Pada Guru Honorer di Sekolah Pinggiran. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol.7.

- Yuniasanti, R dan Fachmi B.S. 2016. Kepuasan Kerja Pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau Dari Dukungan Sosial Rekan Kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Psikogenesis*. Vol.4 No.1.
- Yusuf, Abdurrahman. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTSN 1 Kota Tangerang Selatan. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.