

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA INSANI (SDI) DI YAYASAN PENDIDIKAN AN-NUR SERA TENGAH BLUTO SUMENEP

Jaysal Vicry¹, Siti Maisaroh², Fiantika Septiarini³, Abdullah⁴
Institut Agama Islam Negeri Madura^{1,2,3,4}

ABSTRACT

This research is to analyze the influence of reward and punishment on human resource performance (SDI). Reward and punishment are independent variables, while the dependent variable is SDI performance. This research method uses a quantitative approach with the type of research being field research. The data collection technique uses a questionnaire which contains questions and statements based on the indicators of each variable. This research was conducted at the An-Nur Education Foundation by selecting all SDI as the population. The sampling for this research used a purposive sampling technique by selecting teaching staff at the An-Nur Education Foundation as a special criterion. Primary data in this study used 34 questionnaires in the form of printed questionnaires which could be processed by administering a Likert Scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 29. The results of this study show that the independent variables consisting of reward and punishment simultaneously have a positive and significant effect on SDI performance, while partially reward has a significant positive effect on SDI performance and punishment does not significant positive effect on SDI performance. Therefore, giving rewards is an important thing to pay attention to with the aim of creating good SDI performance, while punishment is not something that can influence SDI performance so it cannot be the main concern in improving SDI performance.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisa pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja sumber daya insani (SDI). Reward dan punishment menjadi variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja SDI. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner yang berisikan pertanyaan dan pernyataan berdasar pada indikator setiap variabel. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan An-Nur dengan memilih seluruh SDI sebagai populasinya. Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling dengan memilih tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan An-Nur sebagai kriteria khusus. Data primer dalam penelitian ini menggunakan 34 kuisisioner berbentuk angket cetak yang dapat diolah dengan pemberian Skala Likert. Metode analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan IBM SPSS 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDI, sedangkan secara parsial reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDI dan punishment tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDI. Maka dari itu adanya pemberian reward menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dengan tujuan untuk menciptakan kinerja SDI yang baik, sedangkan punishment tidak menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja SDI sehingga tidak dapat dijadikan perhatian utama dalam peningkatan kinerja SDI.

Kata-kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja

Korespondensi: Jaysal Vicry, S.E. Institut Agama Islam Negeri Madura. Jl. Raya Panglegur KM.4 Pamekasan Jawa Timur 69371. Email: jaysal.vicry@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidik menjadi peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan di bidang pendidikan. Suatu hal yang menjadi alasan pentingnya peran pendidik dalam pendidikan karena pendidik dipandang sebagai sosok yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa, sehingga tanggung jawab dan tugas besar yang diemban diharapkan mampu mendorong perubahan perilaku pada pelajar, yang merupakan tujuan pembelajaran (Werdiningsih, 2021). Di samping itu, dalam rangka mendukung perkembangan pendidikan yang berkelanjutan maka peningkatan kualitas guru menjadi krusial (Sitopu dkk. 2023).

Tantangan terbesar yang biasa dialami oleh pendidik adalah cara bagaimana pendidik bisa memberikan pemahaman yang baik dan merata mengenai materi pelajaran terhadap pelajar yang identitas, lingkungan dan kualitas pemikirannya beragam. Dalam menghadapi keberagaman pelajar, pendidik harus memiliki kompetensi yang baik, termasuk penguasaan proses, kemampuan penyesuaian diri, dan kualitas (Said Ashlan dan Akmaluddin, 2021).

Lembaga pendidikan juga menjadi peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Lembaga dalam pengelolaannya dituntut untuk bisa mengatur dengan baik segala hal yang berkenaan dengan jalannya operasional pendidikan, termasuk pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Rahmatullah dan Wahyu Hidayat 2021). Mengelola SDM dalam organisasi yang dalam hal ini lembaga pendidikan menjadi sangat urgen karena SDI merupakan penentu dalam keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi, termasuk faktor kinerja dari SDI yang penting untuk diperhatikan karena tanpa adanya SDI, organisasi hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu (Rudy Haryanto, 2021). Selain itu pertumbuhan dan perkembangan organisasi akan tercapai dengan adanya dorongan pengembangan sumber daya manusia

Kinerja bagaikan cerminan organisasi, menunjukkan sejauh mana program, kegiatan, dan kebijakan yang dijalankan berhasil mengantarkan organisasi mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis (Moeheriono, 2012). Kinerja individu dapat dilihat dari sejauh mana proses yang dilakukan dalam mencapai suatu hasil. Sedangkan keberhasilan individu dapat dilihat dari kemampuan yang dapat diperoleh. Maka dari itu kinerja seseorang bisa dianggap baik apabila kewajiban yang menjadi tanggung jawab individu dapat dijalankan dengan kemampuan yang ada dengan perolehan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ditentukan. (Sayadi, 2021) Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja yang salah satunya adalah pemberian *reward* dan penerapan *punishment*.

Reward merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas perilaku yang baik, pencapaian atau prestasi yang luar biasa, kontribusi yang berarti, atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dalam

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Bahasa Inggris *reward* diartikan sebagai hadiah, penghargaan atau imbalan (Nursyamsi, 2021a). Dalam Islam istilah *reward* dikenal dengan *tsawab* yang berasal dari bahasa Arab dan diartikan sebagai pahala, sebagaimana dalam ayat Al-Qur'an menyebutkan dalam surah al-Imran ayat 145 yang berbunyi:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُوَجَّلًا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ¹

Artinya: “Setiap yang bernyawa tidak akan mati, kecuali dengan izin Allah sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Siapa yang menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala (dunia) itu dan siapa yang menghendaki pahala akhirat, niscaya Kami berikan (pula) kepadanya pahala (akhirat) itu. Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur”. (Departemen Agama RI 2019)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan memberikan imbalan atau pahala (*reward*) sesuai dengan perbuatan hamba-Nya, baik itu imbalan dalam kehidupan dunia maupun imbalan di akhirat. *Reward* seringkali digunakan untuk mendorong seseorang supaya melakukan tindakan baik dan mengupayakan peningkatan dalam pencapaiannya. Jenis *reward* ini merupakan suatu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang, barang, tunjangan, ataupun bonus karyawan. Tujuan dari *reward* tersebut yaitu memotivasi seseorang menjadi lebih aktif dan giat dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya (Rizki Ayu Pramesti, Sofia A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas, 2019).

Pemberian *reward* menjadi hal yang sangat perlu untuk diterapkan untuk dapat dirangsang dalam meningkatkan profesionalitas kerjanya secara produktif dan positif (Suwarni, 2023). Hal ini juga dapat memberikan rangsangan untuk dapat meningkatkan kinerja. Pentingnya pemberian *reward* untuk meningkatkan kinerja tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianto dan Wajdi (2024) yang menyatakan bahwa sangat pentingnya memberikan *reward* agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan (Gilang Arif Febrianto dan Muhammad Farid Wajdi, 2024). Penelitian Sinaga dan Rustam (2024) memberikan pernyataan yang sama yaitu urgensi pemberian *reward* dalam upaya meningkatkan kinerja dari karyawan (Aprida Sinaga dan Triana Ananda Rustam 2024). Begitu juga dengan hasil penelitian dari Salsabila, *et al.* (2023) yaitu *reward* apabila diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan (Alya Putri Salsabila, Rita Tri Yusnita, dan Ai Kusmiati Asyiah, 2023). Sedangkan penelitian Yusshinta *et al* (2020) menjelaskan bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi motivasi yang kemudian nantinya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. (Asrining Yusshinta dkk. 2020)

Selain itu, ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa penerapan *reward* tidak dapat meningkatkan kinerja. Seperti halnya hasil penelitian dari Gunawan, *et al* (2023) yang menyatakan bahwa besar kecilnya *reward* tidak dapat mempengaruhi kinerja sehingga penerapan *reward* tidak menjadi perhatian

¹ Al-Qur'an, Ali Imran (3) 145.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

yang sangat penting untuk diterapkan dalam peningkatan kinerja karyawan.(Ahmad Gunawan dkk. 2023) Begitu juga dengan hasil penelitian dari Fareira dan AL (2024) yang menyatakan bahwa *reward* tidak dapat meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga penerapan *reward* menjadi hal yang tidak perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.(Chyntia Fareira dan Hasmawaty AR 2024) Sedangkan penelitian Ariq dan Prabowo (2024) menjelaskan bahwa pemberian *reward* tidak dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga perlu mencari faktor-faktor lain dalam upaya meningkatkan kinerja dari karyawan.(Arsalan Anjab Ariq dan Budi Prabowo 2024)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah penerapan *punishment*. *Punishment* adalah konsekuensi yang diberlakukan sebagai akibat dari pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Dalam konteks kelembagaan, sanksi diberlakukan terhadap tenaga pengajar yang melakukan kelalaian atau kesalahan yang berpotensi merugikan lembaga. Dalam Islam istilah *punishment* dikenal dengan *iqab*, *jaza* dan *uqubah* yang artinya hukuman. Islam membenarkan adanya hukuman terhadap kelalaian dan perilaku yang tidak benar. Hal ini termaktub dalam Al-Quran yang berbunyi: (Nursyamsi 2021b)

اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَالَّذِينَ كَفَرُوا أَوْلِيَاؤُهُمُ الطَّاغُوتُ يُخْرِجُونَهُم مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ
أُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ²

Arinya: “Allah adalah pelindung orang-orang yang beriman. Dia mengeluarkan mereka dari aneka kegelapan menuju cahaya (iman). Sedangkan orang-orang yang kafur, pelindung-pelindung mereka adalah tagut. Mereka (tagut) mengeluarkan mereka (orang-orang kafir itu) dari cahaya menuju aneka kegelapan. Mereka itulah para penghuni neraka. Mereka kekal di dalamnya”.(Departemen Agama RI 2019)

Ayat ini menerangkan tentang hukuman bagi orang-orang kafir adalah ditempatkannya mereka yang kafir dalam neraka dan keberadaannya akan kekal di dalam neraka tersebut. Tujuan utama dari *punishment* adalah untuk mencegah pelanggaran yang berulang, memberikan pembelajaran kepada individu tentang kebenaran dan kesalahan dari tindakan mereka, serta memberikan insentif untuk menghindari perilaku negatif yang bertentangan dengan norma sosial.(Olivia Brenda Christie, Daniel Ong Kim Kui, dan Juanna Judith Huliselan 2022) Bentuk *punishment* dapat dikatagorikan dalam dua bagian. Pertama, *punishment* preventif yaitu mencegah terjadinya pelanggaran. Maksud dari hal tersebut adalah segala antisipasi dengan peraturan yang dirancang untuk mencegah adanya pelanggaran. Sedangkan tujuan *punishment* preventif yaitu agar dapat menghambat atau mengganggu kelancaran aktifitas bisa dihindarkan. Kedua, *punishment* represif yaitu peraturan diciptakan setelah terjadinya pelanggaran.(Parman, Ismail, dan Adi Maulana Rachman 2023)

Penerapan *punishment* sangat penting dalam lembaga pendidikan guna meningkatkan kinerja

² Al-Qur'an, Al-Baqarah (2) 257.

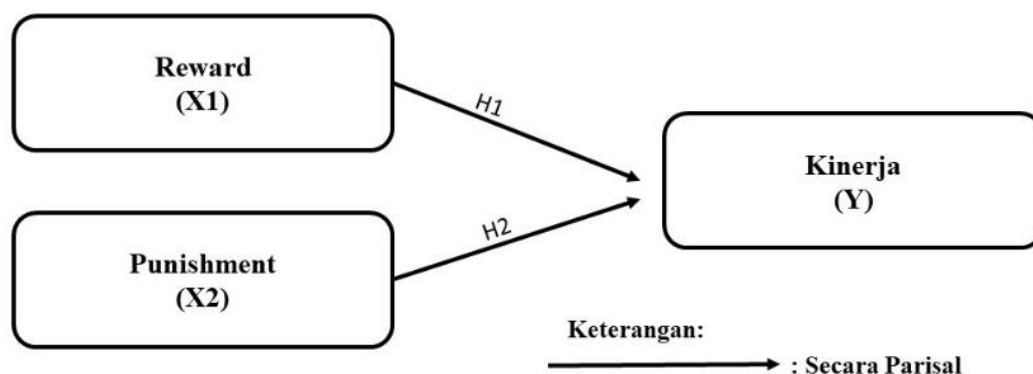
Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

guru.(Baedowi 2015) Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghanitri dan Hakim (2024) yang menunjukkan bahwa penerapan *punishment* menjadi paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena adanya *punishment* yang diterapkan pada karyawan yang melagar dapat memberikan efek takut dan jera sehingga memunculkan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.(Elyana Ghanitri dan Lukman Hakim 2024) Selain itu Iqbal S, *et al.* (2021) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa kinerja bisa meningkat karena dapat dipengaruhi oleh penerapan *punishment* yang baik.(Muhammad Iqbal S, Hasmin Tamsah, dan Hasan Nongkeng 2021)

Selain itu terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan *punishment* tidak dapat meningkatkan kinerja. Seperti halnya penelitian Masae, *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa penerapan *punishment* sebagai pencegahan dari pelanggaran-peranggaran tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Richard Leonard Masae dkk. 2023) Begitu juga dengan penelitian Sakinah dan Palupi (2023) yang mengungkapkan bahwa penerapan *punishment* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Anisya Chaerunisa Sakinah dan Majang Palupi 2023)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang *reward* dan *punishment* beserta pengaruhnya terdapat kinerja maka terjadi ketidak-konsistenan hasil yang didapatkan, sehingga hal ini perlu dikaji lebih mendalam agar *reward* dan *punishment* menjadi jawaban yang baik dalam upaya peningkatan kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur. Sehingga penulis untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Sumber Daya Insani (SDI) di Yayasan Pendidikan An-Nur Sera Tengah Bluto Sumenep**” dengan memilih *reward* dan *punishment* sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hal ini beralasan bahwa penerapan *reward* sebagai apresiasi terhadap SDI yang mempunyai prestasi juga perlu penerapan *punishment* sebagai bentuk peraturan yang perlu dijalankan terutama terhadap SDI yang mempunyai pelanggaran, sehingga apabila kedua variabel tersebut dapat diaplikasikan dengan baik maka kinerja dari SDI bisa meningkat baik.

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari H₁, H₂, dan H₃. Hipotesis pertama (H₁) dapat menunjukkan adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur. Hipotesis kedua (H₂) dapat menunjukkan adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja SDI

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas perilaku yang baik, pencapaian atau prestasi yang luar biasa, kontribusi yang berarti, atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dalam Bahasa Inggris *reward* diartikan sebagai hadiah, penghargaan atau imbalan.(Nursyamsi 2021a) Adapun indikator dari variabel *reward* berupa pujian, penghormatan, hadiah, dan tanda pengormatan.(Siagian 1995)

Punishment

Punishment adalah konsekuensi yang diberlakukan sebagai akibat dari pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Dalam konteks kelembagaan, sanksi diberlakukan terhadap tenaga pengajar yang melakukan kelalaian atau kesalahan yang berpotensi merugikan lembaga. Dalam Islam istilah *punishment* dikenal dengan *iqab*, *jaza* dan *uqubah* yang artinya hukuman. Islam membenarkan adanya hukuman terhadap kelalaian dan perilaku yang tidak benar. (Nursyamsi 2021b) Sedangkan indikator dari variabel *punishment* adalah usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, dan hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.(Nia Ainin Hidayat 2021)

Kinerja

Kinerja bagaikan cerminan organisasi, menunjukkan sejauh mana program, kegiatan, dan kebijakan yang dijalankan berhasil mengantarkan organisasi mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis.(Mumtaz, Rindanigsih, dan Hidayatulloh 2023) Kinerja individu dapat dilihat dari sejauh mana proses yang dilakukan dalam mencapai suatu hasil. Sedangkan keberhasilan individu dapat dilihat dari kemampuan yang dapat diperoleh. Maka dari itu kinerja seseorang bisa dianggap

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

baik apabila kewajiban yang menjadi tanggung jawab individu dapat dijalankan dengan kemampuan yang ada dengan perolehan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ditentukan.(Sayadi 2021) Indikator dari variabel kinerja SDI adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kreatifitas, dan kepemimpinan.(Nurfitriani 2022)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) diteliti untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Sugiyono 2013) Sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan, dikarenakan data dalam penelitian ini diperoleh dengan bantuan data primer yang terdiri dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang diperoleh secara langsung pada objek yang dalam hal ini adalah SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur Sera Tengah Bluto Sumenep.

Penelitian ini dalam teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah alat pengumpulan data yang akan diisi dan dijawab oleh responden yang nantinya data yang diperoleh akan diolah untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan.(Umar 2003) Kuisisioner untuk mengukur *reward*, *punishment* dan kinerja adalah angket cetak. Cara untuk mengetahui distribusi frekuensi pada masing-masing variabel dalam kuisisioner adalah dengan mengklasifikasikan terlebih dahulu pada setiap indikator dengan memberikan skor atau *skala likert* berupa:

Tabel 1 Skala Likert

Sikap Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek yang memiliki ciri dan sifat tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk ditelaah dan dianalisis guna memperoleh pemahaman dan kesimpulan.(Sugiyono 2013) Populasi yang dipilih pada penelitian ini adalah semua Sumber Daya Insani (SDI) di Yayasan Pendidikan An-Nur.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi, sehingga keberadaan sampel dapat menggambarkan seluruh ciri-ciri yang ada pada populasi. Sedangkan Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu.(Sugiyono 2013) Alasan peneliti menggunakan teknik ini adalah karena melihat dari beberapa variabel dalam penelitian ini perlu adanya sampel yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Adapun kriteria yang ditetapkan adalah sebagai tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan An-Nur.

Adapun penentuan jumlah sampelnya berdasarkan jenis penelitian. Berhubung jenis penelitian ini menggunakan *multivariate* (korelasi/regresi linier berganda) maka sampel = jumlah variabel x 10 (sampel = 3 x 10) yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak minimal 30 tenaga pengajar..

HASIL DAN PEMBAHASAN
Deskripsi Responden

Tabel 2 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	16	47,1%
Perempuan	18	52,9%
Total	34	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Berdasarkan tabel di atas, persentase responden perempuan dengan SDI berjenis kelamin sebesar 52,9%, atau 18 SDI, dan persentase responden laki-laki sebesar 47,1%, atau 16 SDI.

Tabel 3 Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 Tahun	2	5,9%
26-35 Tahun	10	29,4%
36-45 Tahun	13	38,2%
> 45 Tahun	9	26,5%
Total	34	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Berdasarkan tabel data, mayoritas responden dalam penelitian ini tergolong dalam kategori SDI dengan usia 36-45 tahun. Kelompok ini mencapai 13 orang atau 38,2%. Responden berusia 26-35 tahun menempati urutan kedua dengan jumlah 10 orang (29,4%). Kelompok usia 18-25 tahun hanya terdiri dari 2 orang (5,9%), dan terdapat 9 orang responden yang berusia lebih dari 45 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP/SLTP	0	0%
SMA/SLTA	9	26,5%
Diploma/Sarjana	25	73,5%
Total	34	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Responden penelitian ini berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir terdiri dari 25 (73,5%) orang berasal dari lulusan sarjana dan sisanya dari lulusan SMA/SLTA.

Tabel 5 Karakteristik Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	1	2,9%
1-3 Tahun	5	14,7%
4-6 Tahun	2	5,9%
> 6 Tahun	26	76,5%
Total	34	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Analisis tabel menunjukkan mayoritas responden penelitian ini, yaitu 26 orang (76,5%), adalah karyawan SDI dengan pengalaman kerja lebih dari 6 tahun. Responden dengan masa kerja 4-6 tahun hanya 2 orang (5,9%), 5 orang (14,7%) memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun, dan 1 orang bekerja kurang dari 1 tahun.

Hasil Uji Normalitas dan Reabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₁)	1	0,790	0,329	Valid
	2	0,898	0,329	Valid
	3	0,870	0,329	Valid
	4	0,809	0,329	Valid
<i>Punishment</i> (X ₂)	1	0,926	0,329	Valid
	2	0,884	0,329	Valid
	3	0,862	0,329	Valid
	4	0,894	0,329	Valid
Kinerja (Y)	1	0,760	0,329	Valid
	2	0,815	0,329	Valid
	3	0,690	0,329	Valid
	4	0,810	0,329	Valid
	5	0,781	0,329	Valid
	6	0,797	0,329	Valid
	7	0,686	0,329	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Analisis validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan atau pertanyaan dalam variabel ini sah untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai R hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) yang lebih besar dari R tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut relevan dengan indikator yang mewakili variabel dan mampu mengukur konsep yang ingin diteliti.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crobnbrach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₁)	0,861	>0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X ₂)	0,909	>0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,876	>0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa *Crobnbrach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari pada 0,60 yang berarti variabel *reward*, *punishment*, dan kinerja dinyatakan reliabel. Hal ini menerangkan bahwa semua pernyataan dari variabel memiliki kekonsistenan hasil dan akan relatif sama apabila pernyataan tersebut diajukan berulang kali.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,200 ^d	> 0,05 (5%)	Normal

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Analisis statistik dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa variabel residual memiliki pola distribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,063. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih kecil dari 0,05, yang merupakan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel residual terdistribusi normal.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Reward</i> (X ₁)	0,563	1,776	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Punishment</i> (X ₂)	0,563	1,776	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Analisis multikolinieritas pada tabel menunjukkan tidak adanya hubungan linear sempurna antara

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

variabel independen, yaitu *reward* dan *punishment*. Hal ini dibuktikan dengan nilai toleransi untuk kedua variabel yang lebih besar dari atau sama dengan 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari atau sama dengan 10.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	0,728	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Punishment</i> (X_2)	0,187	Terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Analisis heteroskedastisitas pada tabel ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu *reward* dan *punishment* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam perhitungan menggunakan uji Park.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	15,723	2,211
<i>Reward</i> (X_1)	0,727	0,182
<i>Punishment</i> (X_2)	0,270	0,190

a. Variabel Dependen: Kinerja (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan matematika yang menjelaskan hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan dua variabel independen, yaitu *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2). Berikut adalah interpretasi persamaan tersebut:

1. Nilai konstan (α)

Nilai konstan (α) merupakan parameter yang mencerminkan tingkat kinerja dasar yang tidak dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Nilai dari konstan (α) adalah 15,723 yang menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen (*reward* dan *punishment*) sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja akan tetap sebesar 15,723.

2. Koefisien regresi (β_1) untuk *reward*

Koefisien regresi (β_1) untuk *reward* adalah 0,727 dan bernilai positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit *reward* dengan asumsi variabel *punishment* konstan, akan meningkatkan nilai

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

kinerja rata-rata sebesar 0,727.

3. Koefisien Regresi (β_2) untuk *punishment*

Koefisien regresi (β_2) untuk *punishment* adalah 0,270 dan bernilai positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *punishment* dengan asumsi variabel *reward* konstan, akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja sebesar 0,270.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 ^a	0,594	0,568	2,029
a. Predictors: (Constant), Reward (X ₁), Punishment (X ₂)				

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Analisis tabel 12 tentang hasil koefisiensi determinasi menghasilkan besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang meliputi *reward* dan *punishment* mampu menjelaskan 56,8% variasi variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Sementara 43,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkup penelitian ini.

Tabel 13 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	186,962	2	93,481	22,701	<0,001
Residual	127,655	31	4,118		
Total	314,618	33			
a. Variabel Dependen: Kinerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Reward (X ₁), Punishment (X ₂)					

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Tabel di atas mengungkapkan temuan penting mengenai pengaruh signifikan variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja SDI). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 22,701 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F tabel (3,30). Nilai F hitung ini menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,001$), jauh lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi tabel (0,05). Perbedaan signifikan ini menegaskan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja SDI. Artinya, penerapan *reward* dan *punishment* secara efektif dapat meningkatkan kinerja SDI secara keseluruhan.

Tabel 14 Hasil Uji T

Variabel	T	Sig.
(Constant)	7,112	< 0,001
Reward (X ₁)	4,004	< 0,001

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

<i>Punishment</i> (X_2)	1,420	0,166
a. Variabel Dependen: Kinerja (Y)		

Sumber: Pengolahan Data Primer, April 2024.

Adapun nilai T tabelnya sebesar 2,028 yang diperoleh dari perhitungan rumus:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (\alpha/2 : n-k) \\ &= (0,05/2 : 34-3) \\ &= (0,025 : 31) \\ &= 2.039 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji T pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja

Analisis statistik yang disajikan dalam tabel menunjukkan pengaruh *reward* terhadap kinerja SDI secara parsial dengan nilai signifikansi yang sangat kecil, yaitu di bawah 0,001. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara *reward* dan kinerja SDI. Kesimpulan ini semakin diperkuat dengan nilai T hitung yang sebesar 4,004, jauh lebih besar daripada nilai T tabel yang hanya 2,039. Berdasarkan hasil analisis ini, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja SDI harus ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja SDI diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa *reward* merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur. Implementasi sistem *reward* yang efektif dan terukur dapat menjadi strategi yang tepat untuk mendorong peningkatan kinerja SDI di yayasan tersebut..

b. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis tabel yang disajikan, pengaruh *punishment* terhadap kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur ditelaah secara mendalam. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,166 dan nilai T hitung sebesar 2,039. Angka-angka ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara *punishment* dan kinerja SDI. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dan nilai T hitung yang melebihi nilai T tabel (dalam hal ini 2,039). Temuan ini bertentangan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yang menyatakan bahwa *punishment* dapat meningkatkan kinerja SDI. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja SDI diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh positif ditolak. Konsekuensinya, berdasarkan penelitian ini, *punishment* tidak terbukti sebagai instrumen yang efektif untuk meningkatkan kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur.

Diskusi Hasil Penelitian

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Analisis statistik dengan uji T menunjukkan bahwa *reward* memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja SDI. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikansinya yaitu $<0,001$. Angka ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 yang menjadi batas standar untuk menyatakan suatu hubungan sebagai signifikan. Temuan ini diperkuat dengan nilai T hitung (4,004) yang jauh lebih besar daripada T tabel (2,039). Perbedaan nilai yang mencolok ini menunjukkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja SDI tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar yang kuat secara statistik. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis awal (H_1) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDI dapat diterima. Kesimpulan ini berarti bahwa memberikan *reward* kepada karyawan di Yayasan Pendidikan An-Nur terbukti mampu meningkatkan kinerja SDI secara nyata.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Lewis Wisata (2024) yang menyatakan bahwa adanya *reward* dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Firdaus (2020) juga mengungkapkan bahwa adanya *reward* dalam pendidikan agama Islam menjadi sangat penting guna untuk memotivasi. Begitu pula dari hasil penelitian Frimayasa (2021) yaitu apabila *reward* terus diperhatikan dan juga konsisten diberikan kepada SDI maka akan sangat menunjang terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja SDI sendiri. Hasil penelitian ini juga menjadi bahan evaluasi pada teori yang dikemukakan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif pada kinerja. Sehingga teori tersebut tidak dapat diterapkan pada SDI Yayasan Pendidikan An-Nur dalam strategi peningkatan SDI di Yayasan tersebut.

Penerapan *reward* di Yayasan Pendidikan An-Nur menjadi sangat penting untuk diterapkan dengan konsisten. Hal ini adalah sebagai bentuk penghargaan bagi SDI yang telah mendedikasikan dirinya untuk mengabdikan kepada Yayasan. Termasuk penghargaan berupa pujian, promosi jabatan, serta penambahan jam mengajar sangat diperlukan untuk bisa diberikan kepada para SDI agar hal itu bisa meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan An-Nur.

Usaha dan upaya dalam penerapan *reward* di Yayasan Pendidikan An-Nur dapat diterapkan dengan tidak hanya fokus terhadap hal-hal yang bersifat materi, karena melihat keadaan finansial Yayasan Pendidikan di pedesaan secara umumnya banyak yang kekurangan dalam memenuhi kebutuhannya. Usaha ini dapat dilakukan dengan bentuk pemberian promosi jabatan dengan mengeluarkan rekomendasi pada guru yang bisa dan telah memenuhi persyaratan mengikuti sertifikasi, PPPK, PNS, dan lain sebagainya. Usaha lain juga bisa berbentuk penambahan waktu jam mengajar sebagai apresiasi atas bakti yang diberikan kepada Yayasan Pendidikan An-Nur.

Berdasarkan hasil analisis data dengan uji T, tidak ditemukan hubungan yang bermakna antara penerapan punishment dengan tingkat kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikansi (p-value) sebesar 0,166, yang lebih besar dari nilai ambang batas signifikansi

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

statistik yang umum digunakan yaitu 0,05. Lebih lanjut, nilai T hitung (1,420) yang diperoleh lebih kecil daripada nilai T tabel (2,039). Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa penerapan *punishment* tidak menunjukkan efek signifikan dalam meningkatkan kinerja SDI di Yayasan Pendidikan An-Nur. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDI ditolak.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Pratama (2022) yang mengungkapkan bahwa *punishment* tidak ada pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja SDI. Hal ini juga menjadi suatu koreksi dan evaluasi terhadap penelitian terdahulu seperti hasil penelitian dari Jannah (2023), Pratama (2022), Sari (2021) yang hasilnya sama-sama menunjukkan pentingnya *punishment* dalam peningkatan kinerja SDI, sehingga dapat dipahami bahwa tidak selamanya adanya *punishment* yang diberikan sebagai bentuk teguran atau hukuman bagi SDI yang menyimpang pada ketentuan bisa meningkatkan kinerja dari SDI itu sendiri.

KESIMPULAN

Penelitian di Yayasan Pendidikan An-Nur menemukan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDI. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 4,004 dan nilai signifikansi $<0,001$. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti. Di sisi lain, penelitian ini tidak menemukan pengaruh positif dan signifikan dari *punishment* terhadap kinerja SDI. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 1,420 dan nilai signifikansi sebesar 0,166. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

Yayasan Pendidikan An-Nur dalam strategi peningkatan kinerja SDI yang ada di dalamnya dapat memfokuskan pada penerapan *reward*. Hal ini dapat berbentuk pujian, promosi jabatan berupa memberikan rekomendasi pada SDI yang berprestasi dan yang telah memenuhi persyaratan dalam seleksi sertifikasi, PNS, PPPK dan bentuk lainnya, serta dapat berupa penambahan jam mengajar. Sedangkan penerapan *punishment* tidak perlu menjadi fokus perhatian karena tidak termasuk indikator yang dapat meningkatkan kinerja SDI di Yayasan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gunawan, Edi Sopandi, Mayylisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, dan Rachmah Assifah. 2023. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang." *Jurnal Manajemen* Vol. 11, No. 1. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>.
- Alya Putri Salsabila, Rita Tri Yusnita, dan Ai Kusmiati Asyiah. 2023. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya." *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah* Vol. 1, No. 4. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.388>.
- Anisya Chaerunisa Sakinah dan Majang Palupi. 2023. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus PT Jumbo Power International." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*. <http://dx.doi.org/10.59141/cerdika.v3i12.737>.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

- Aprida Sinaga dan Triana Ananda Rustam. 2024. "The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At PT Osi Electronics Manufacturing Solutions." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* Vol. 5, No. 1. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.2518>.
- Arsalan Anjab Ariq dan Budi Prabowo. 2024. "Pengaruh Leadership Style, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hikmah Sejahtera Surabaya." *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains* Vol. 9, No. 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1538>.
- Asrining Yushinta, Arasy Alimudin, Eko Wahyu Purwanto, Joko Suyono, dan Damarsari Ratnasahara Elisabeth. 2020. "Analysis of the Effect of Work Discipline and Reward on Work Performance Through Work Motivation." *IEOM Society International*.
- Baedowi, Ahmad. 2015. *Manajemen Sekolah Efektif*. Tangerang Selatan: PT. Pustaka Alvabet.
- Chyntia Fareira dan Hasmawaty AR. 2024. "Disiplin Kerja Memediasi Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Ulaam Sukajadi." *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik* Vol. 11, No. 2. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1159>.
- Departemen Agama RI. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Edisi Penyempurnaan*.
- Elyana Ghanitri dan Lukman Hakim. 2024. "Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Saprotan Utama Demak." *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 7, No. 1. https://doi.org/10.30738/ed_en.v7i1.4013.
- Gilang Arif Febrianto dan Muhammad Farid Wajdi. 2024. "Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Sales Toko Elektronik di Magetan." *Jurnal Ilmiah: Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* Vol. 8, No. 1. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3805>.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja (Berbasis Kompetensi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Iqbal S, Hasmin Tamsah, dan Hasan Nongkeng. 2021. "Performance Analysis of Public Health Center Employees with Organizational Commitment and Reward and Punishment Systems Through Organizational Culture." *IEOM Society International*. <http://dx.doi.org/10.46254/SA02.20210842>.
- Mumtaz, Shafira, Ida Rindaningsih, dan Hidayatulloh. 2023. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: LITERATURE REVIEW." *Academic Journal Research* 1 (1): 48–57. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.12>.
- Nia Ainin Hidayat, Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah,. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai." *Jurnal Ekonomi* 26 (1): 50. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.717>.
- Nurfitriani. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendikia Publisher. https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Nursyamsi. 2021a. "Konsep Reward dan Punishment Dalam Pendidikan Islam." *Mau'izhah: Jurnal Kajian Keislaman* Vol. 11, No. 2. <https://doi.org/10.55936/mauizhah.v11i2.69>.
- Nursyamsi, Nursyamsi. 2021b. "Konsep Reward dan Punishment Dalam Pendidikan Islam." *Mau'izhah* 11 (2): 1. <https://doi.org/10.55936/mauizhah.v11i2.69>.
- Olivia Brenda Christie, Daniel Ong Kim Kui, dan Juanna Judith Huliselan. 2022. "Analisis Sistem Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja dan Organizational Commitment Karyawan dengan Studi Kasus pada PT XYZ." *Feedforward: Journal of Human Resource* Vol. 2, No. 2. <http://dx.doi.org/10.19166/ff.v2i2.6007>.
- Parman, Ismail, dan Adi Maulana Rachman. 2023. "Penerapan Sistem Reward dan Punishment dalam Perspektif Konsep Mashlahah." *Glossary: Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 01 No. 02. <https://doi.org/10.52029/gose.v1i2.171>.
- Rahmatullah dan Wahyu Hidayat. 2021. "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 19, No. 2.
- Richard Leonard Masae, Tarsisius Timuneno, Clarce S Maak, dan Rolland E Fanggidae. 2023. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang." *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* Vol. 4, No. 3. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10551>.
- Rizki Ayu Pramesti, Sofia A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9, No. 1. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.57-63>.
- Rudy Haryanto. 2021. *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*. Duta Media Publishing.
- Said Ashlan dan Akmaluddin. 2021. *Manajemen Kinerja Guru (Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja)*. Kota Makassar: Penerbit Yayasan Barcode.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

- Sayadi. 2021. "Pelatihan Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran harian dalam Meningkatkan Kinerja Guru Non Formal di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Kokop Kabupaten Bangkalan." *re-Jiem: Research Journal of Islamic Education Management* Vol. 4, No. 1. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v4i1.4880>.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Joni Wilson, Dedek Helida Pitra, Mas'ud Muhammadiyah, Ai Siti Nurmiati, Ika Rosenta Purba, dan Mike Nurmalia Sari. 2023. "PENINGKATAN KUALITAS GURU: PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL DALAM PENDIDIKAN," no. 6.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarni, Titi. 2023. *Profesi Kependidikan*. Cirebon: PT Arr Rad Pratama.
- Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Werdiningsih, Wilis. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 2, No. 1. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>.