



---

**Pengaruh Reward, Hubungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci**

**Rahmi. K<sup>1</sup>, Askar Jaya<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Sumatera Barat, Indonesia**

**Jl. Khatib Sulaiman No. 61 Padang**

**Email: [rahmikspdi@gmail.com](mailto:rahmikspdi@gmail.com)**

**Abstrak**

Kinerja setiap guru dibutuhkan penilaian kinerja yang tepat, baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Masih terdapatnya pencapaian sasaran kerja guru yang masih rendah disebabkan diantaranya masih terbatasnya inovasi yang dihasilkan oleh para guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan pengajar untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam proses belajar mengajar dalam memperbaiki atau yang bisa membuat pekerjaan menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) Reward terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci; (2) Hubungan Kerja terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci; (3) Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci; (4) Reward, Hubungan Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci. Metode penelitian deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci berjumlah 67 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi. Hasil penelitian adalah secara parsial dan simultan reward, hubungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Dari hasil penelitian ini dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa kinerja guru yang baik dapat didorong dengan adanya reward yang memadai supaya dapat memberikan hubungan kerja yang baik dan guru lebih termotivasi untuk bekerja dengan memberdayakan kemampuannya dalam proses pembelajaran yang baik. Oleh sebab itu, faktor ini penting untuk diperhatikan supaya tujuan dalam proses belajar dan mengajar berjalan dengan baik.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Reward, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja.

---

**PENDAHULUAN**

Di lingkungan pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci, guru sebagai tenaga pengajar/pendidik memiliki tugas yang sangat penting dan spesifik. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan kurikulum pendidikan dasar kepada siswa semata, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai lokal dan keberagaman budaya yang kita miliki dalam proses pembelajaran. Tugas ini melibatkan pengembangan materi pelajaran yang relevan dengan kehidupan siswa, sehingga pembelajaran tidak hanya terjadi di kelas saja tetapi juga meresonansi dengan pengalaman mereka sehari-hari. Selain itu, guru harus memfasilitasi

pembelajaran yang mendukung kinerja dan inovasi, mendorong siswa untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah dengan cara yang baru dan berbeda.

Dengan banyaknya tugas yang dilimpahkan, mengharuskan setiap guru SD di Kecamatan Danau Kerinci bisa menjalankan fungsinya dengan baik. Pimpinan sekolah harus dapat mengarahkan setiap guru untuk bisa berprestasi serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa. Oleh karena itu dibutuhkan guru yang mampu memberikan kinerja terbaik, diantaranya menyelesaikan tugas-tugasnya secara profesional, dalam artian selalu bekerja keras, disiplin dan tepat waktu, senantiasa memiliki loyalitas yang tinggi, dan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu didasarkan atas norma dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, baik atau buruknya kinerja setiap guru dapat dilihat dari capaian target yang dihasilkan oleh setiap guru tersebut. Untuk dapat melihat kinerja setiap guru dibutuhkan penilaian kinerja yang tepat, baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pada SD di Kecamatan Danau Kerinci, penilaian kinerja setiap guru dapat dilihat melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai/Guru) sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kerja Guru Negeri Sipil. Melalui SKP tersebut setiap guru di awal tahun harus menyusun Sasaran Kerja selama satu tahun lamanya, kemudian dari rancangan sasaran kerja tersebut dapat dilihat apakah sasaran yang direncanakan dapat tercapai atau tidak.

Berdasarkan data laporan pencapaian Sasaran Kerja Guru (SKP), pada guru SD di Kecamatan Danau Kerinci terlihat bahwa dari 35 data guru, terdapat 5 guru yang mendapatkan pencapaian sasaran kerja dalam kategori sangat baik, 19 guru yang mendapat kategori baik, dan 11 guru yang mendapat kategori cukup. Dari data terlihat bahwa fenomena kinerja guru SD di Kecamatan Danau Kerinci terlihat rata-rata hasilnya baik, namun perlu terus ditingkatkan untuk menjadi sangat baik. Selain itu berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa kepala Sekolah SD di Kecamatan Danau Kerinci, di dapatkan informasi bahwa masih terdapatnya pencapaian sasaran kerja guru yang masih rendah disebabkan diantaranya masih terbatasnya inovasi yang dihasilkan oleh para guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik

dan pengajar untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam proses belajar mengajar dalam memperbaiki atau yang bisa membuat pekerjaan menjadi lebih baik.

Dewasa ini dengan derasnya tuntutan peningkatan pendidikan yang baik dan berkualitas baik pemerintah pusat dan daerah maupun dari masyarakat telah mendorong pembenahan layanan yang semakin baik seperti pemberian *reward* dalam upaya peningkatan pendidikan juga terus didorong seperti adanya pemberian penghargaan pelaksanaan umroh bagi guru berprestasi yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada para guru. Walaupun secara umum reward yang diberikan sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi guna mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru juga perlu memperhatikan hubungan kerja, seperti interaksi dan kerja sama antar guru. Hubungan kerja merupakan ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi sehingga saling memberikan manfaat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Kadarmo, 2019). Hubungan kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada di organisasi merupakan suatu upaya untuk memajukan organisasi serta kerjasama yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu guru. Dilihat dari fenomena berbagai permasalahan berkaitan dengan hubungan kerja yang sering muncul di lingkungan SD di Kecamatan Danau Kerinci yaitu masih belum optimalnya hubungan kerja yang dilakukan, sehingga masih sering ditemukan miss komunikasi sesama rekan kerja, para guru, sering terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terjadi ketidakjelasan informasi dan instruksi dalam penyampaian pekerjaan yang disampaikan oleh pimpinan ke bawahan sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja guru.

Hubungan antar guru yang baik dapat mempengaruhi guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Masih terdapat guru SD di Kecamatan Danau Kerinci yang terlambat seperti pada bulan Januari-Februari terdapat 9 guru terlambat 1 sd 3 kali, Pada bulan Maret-April sebanyak 8 guru, bulan Mei-Juni sebanyak 8 guru, bulan Juli-Agus 8 guru, bulan Sept-Oktober 7 guru, Oktober dan bulan Desember

sebanyak 8 guru. Selain itu terdapat rata-rata 4 guru yang pulang cepat, yang disebabkan berbagai alasan oleh seperti untuk keperluan, sakit, izin, atau tanpa keterangan. Dari data diatas terlihat bahwa dari 67 guru masih terdapat 6 guru yang tidak hadir (alpa) dalam dua bulan. Dari data tersebut terlihat bahwa perlu adanya perhatian pada motivasi yang dimiliki oleh pada guru.

Berdasarkan penelitian Nurhalifah (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan reward terhadap motivasi kerja, namun kedua faktor tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja dan reward dapat meningkatkan motivasi karyawan, faktor tersebut belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja tanpa adanya dorongan motivasi kerja yang kuat. Hal yang sama juga terlihat pada penelitian oleh (Kartawijaya, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Berdasarkan fenomena dan berbagai permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward*, Hubungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN pada SD Kecamatan Danau Kerinci sebanyak 67 orang. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh guru ASN di SD Kecamatan Danau Kerinci yang berjumlah 67 responden. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling*. Jenis data merupakan kuantitatif dan kualitatif, serta menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Teknik pengumpulan data kuesioner Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini juga menggunakan uji prasyarat seperti uji uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedasitas).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1. Validitas dan Reliabilitas**

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Arikunto (2020) yakni dikatakan sah atau validnya instrumen penelitian apabila memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hasil uji validitas yang ditemukan adalah:

- a. Validitas variabel kinerja guru menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang gunakan semua pernyataan tersebut adalah valid karena memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) yang lebih besar dari  $r$  tabel (0.2404).
- b. Validitas variabel reward menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang gunakan semua pernyataan tersebut adalah valid karena memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) yang lebih besar dari  $r$  tabel (0.2404).
- c. Validitas variabel hubungan kerja menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang gunakan semua pernyataan tersebut adalah valid karena memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) yang lebih besar dari  $r$  tabel (0.2404).
- d. Validitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 9 item pernyataan yang gunakan semua pernyataan tersebut adalah valid karena memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) yang lebih besar dari  $r$  tabel (0.2404).
- e. Reliabilitas variabel kinerja nilai Alpha (0.763), reward nilai Alpha (0.827), hubungan kerja nilai Alpha (0.719) dan motivasi kerja nilai Alpha (0.931). Baik rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $\geq$  0,60. Oleh karena nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $\geq$  0,60 maka butir-butir instrumen pertanyaan pada variabel  $X_3$  terbukti reliabel.

#### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tiga cara yang paling sering digunakan pada penelitian kuantitatif yaitu uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedstisitas. Ketiga pengujian tersebut memiliki kriterianya masing-masing sebagai pengujian prasyarat (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji asumsi klasik yang diperoleh pada penelitian ini adalah:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

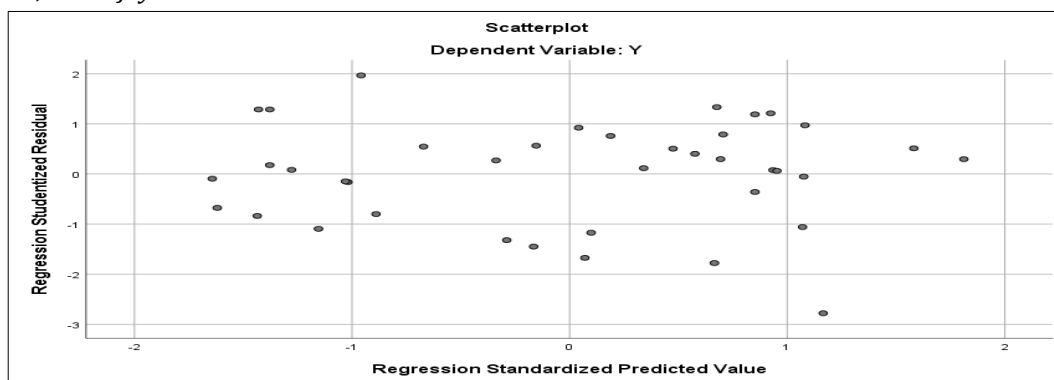
			Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
N			67	67	67	67
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean		34.1538	35.0256	33.8060	37.0299
	Std. Deviation		2.66101	3.42197	2.78654	6.74193
Most Extreme Differences	Absolute		.175	.106	.143	.245
	Positive		.175	.094	.121	.121
	Negative		-.166	-.106	-.143	-.245
Kolmogorov-Smirnov Z			.175	.106	.143	.245
Asymp. Sig. (2-tailed)			.124 <sup>a</sup>	.200 <sup>a</sup>	.102 <sup>a</sup>	.109 <sup>a</sup>

Dari Tabel 1 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kinerja guru (Y) adalah  $0.124 > 0,05$ ; variabel reward (X<sub>1</sub>) adalah  $0.200 > 0,05$ ; variabel hubungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah  $0.102 > 0,05$ ; variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) adalah  $0.109 > 0,05$ . Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja guru, reward, hubungan kerja, motivasi kerja berdistribusi normal karena nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X <sub>1</sub>	.716	1.396
	X <sub>2</sub>	.712	1.405
	X <sub>3</sub>	.991	1.009

Berdasarkan uji multikolineritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ .



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada Gambar 1. di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas karena grafik *Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas.

**Uji Hipotesis Penelitian**

Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan nilai sig dengan  $\alpha = 0,05$ . Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.621	4.774		4.319	.000
	X <sub>1</sub>	.234	.114	.301	2.056	.047
	X <sub>2</sub>	.437	.136	.471	3.210	.003
	X <sub>3</sub>	.310	.125	.010	2.480	.034

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa reward secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel reward sebesar  $0,047 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel hubungan kerja sebesar  $0,003 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara hubungan kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi kerja sebesar  $0,034 <$  dai nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.534	3	41.511	10.052	.000 <sup>b</sup>
	Residual	144.543	64	4.130		
	Total	269.077	67			

Tabel di atas diajukan, bahwa reward, hubungan kerja, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel reward, hubungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.717	2.03219

Nilai Adjusted R Square dalam model regresi yaitu sebesar 0.717 nilai tersebut menunjukkan bahwa 71,7% variasi model kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen tersebut. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini sangat baik

dalam menjelaskan variabilitas kinerja guru. Sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

## **Pembahasan**

*Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penghargaan atau reward yang diterima oleh guru, maka semakin berpengaruh meningkatnya kinerja guru. Secara keseluruhan, temuan ini menguatkan argumen bahwa reward yang diberikan kepada guru dapat berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan secara adil dan tepat waktu dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja dalam berbagai sektor. Oleh karena itu, penting bagi pihak pengelola pendidikan untuk terus mengembangkan dan menyempurnakan sistem pemberian reward guna memastikan kinerja guru yang lebih optimal. Suryani (2020) yang menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang efektif dapat memperbaiki kinerja tenaga pengajar dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kartawijaya (2019), pemberian *reward* yang sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai, maka dapat mendorong terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai.

Hubungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa hubungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja antar sesama rekan guru, dengan pimpinan, dan dengan lingkungan sekolah secara keseluruhan, memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan tersebut dan memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan hubungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Pihak manajemen pendidikan di Kecamatan Danau Kerinci diharapkan dapat lebih memperhatikan aspek hubungan kerja ini, tidak hanya melalui kebijakan formal tetapi juga dalam penciptaan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Shen, et al (2022) menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, terutama antara atasan dan bawahan, mampu memperkuat keterlibatan karyawan, yang merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja. Liu & Wu, (2020) menegaskan pentingnya hubungan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana rasa saling percaya dan dukungan emosional antara karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja.

Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di wilayah tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Danau Kerinci, sangat penting bagi pihak terkait untuk memberikan perhatian serius terhadap peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Seng (2021), menjelaskan dalam penelitiannya, motivasi kerja yang baik dapat memperkuat terjadinya peningkatan pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Pratiwi et al., (2022), menemukan bahwa peningkatan yang terjadi pada motivasi seorang pegawai dalam bekerja maka dapat mendorong terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan bersama.

*Reward*, hubungan kerja, motivasi kerja, dan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kombinasi antara faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja guru. Analisis ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti reward, hubungan kerja, motivasi kerja, memiliki dampak yang saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian didukung dengan Sari et al., (2021), bahwa reward dan motivasi kerja mampu mendorong peningkatan pada kinerja karyawan, karena karyawan yang mendapatkan reward yang memadai akan lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga hasil kerja yang diberikan lebih baik. Parinussa & Dunan (2022), penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan hubungan kerja dapat memberikan efek yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Kedua penelitian merupakan sebagai acuan pada penelitian ini bahwa reward, motivasi kerja dan hubungan kerja terbukti dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh guru ASN pada SD Kecamatan Danau Kerinci sebanyak 67 orang yang membahas tentang pengaruh *reward*, hubungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa *reward*, hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam bentuk positif dan signifikan. Oleh sebab itu penting memperhatikan variabel-variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja guru, karena pengaruh yang diberikan tidak hanya ditujukan secara individu tetapi juga dapat berlangsung pada kemajuan sekolah untuk masa mendatang. Makna dari hasil penelitian tersebut yaitu

peningkatkan yang terjadi pada *reward*, hubungan kerja dan motivasi kerja maka dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat direkomendasikan beberapa saran yaitu perlu memperhatikan faktor pemberian *reward*, hubungan kerja, dan motivasi kerja, serta perlu ditingkatkan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yaitu mencapai kinerja yang optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Reneka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dengan Menggunakan Bantuan SPSS 25.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarmo, S. U. . S. N. D. . & S. (2019). *Koordinasi dan Hubungan Kerja*. Edisi Pertama. In *Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*.
- Kartawijaya, F. . S. S. . L. A. M. . & W. D. . (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek Ekonomi*, 8(1).
- Liu, Y., & Wu, Z. (2020). The role of workplace relationships in enhancing employee satisfaction and performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 34–49.
- Nurhalifah, E. . H. A. . & N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2).
- Parinussa, K. R., & Dunan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung). *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 315–326. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.35>
- Pratiwi, H., Nasution, I., Sulaiman, F., & Sari, D. P. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 1(3), 77–83. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11402>
- Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Seng, N. L. . A. T. (2021). Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley. *Journal of Business & Management*, 2(1).
- Shen, L., Zhang, Y., & Li, X. (2022). Leader-member exchange and employee engagement:

*Pengaruh Reward, Hubungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci*

*Rahmi. K, Askar Jaya*

The mediating role of trust. *Human Resource Management Review*, 32(2), 200–212.

Suryani, A., & Agus, M. (2020). Pengaruh sistem reward terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 110–118.