

Analisis Pemberian *Reward* dalam Meningkatkan Motivasi Guru Di SD Taman Mekar 2

Tita Kamilah¹, Sihabudin², Robby Fauji³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberian *reward* dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 Karawang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih belum optimalnya motivasi kerja guru yang disebabkan oleh sistem pemberian *reward* yang belum terstruktur dan kurang bervariasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan beberapa guru, serta didukung oleh dokumentasi yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SD Taman Mekar 2 telah menerapkan pemberian *reward* dalam bentuk finansial dan nonfinansial. *Reward* nonfinansial seperti pujian, sertifikat, dan pengakuan dalam forum sekolah menjadi bentuk yang paling dominan diberikan. Sementara itu, *reward* finansial seperti insentif masih terbatas karena kendala anggaran. Pemberian *reward* terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru, yang ditunjukkan melalui peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, serta semangat dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Sistem pemberian *reward* yang diterapkan masih memiliki beberapa kelemahan, seperti belum adanya indikator penilaian yang jelas, proses penilaian yang cenderung subjektif, serta belum meratanya pemberian *reward* kepada seluruh guru. Kondisi ini menyebabkan motivasi kerja guru belum mencapai tingkat optimal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian *reward* memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi perlu didukung oleh sistem yang lebih terstruktur, adil, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, sekolah disarankan untuk mengembangkan sistem *reward* yang lebih efektif agar dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru secara maksimal.

Kata Kunci: *Reward*, Motivasi Kerja Guru; *Reward* Finansial; *Reward* Nonfinansial; Kinerja Guru

Abstract

This study aims to analyze the role of reward in improving teachers' work motivation at SD Taman Mekar 2 Karawang. The background of this research is based on the fact that teachers' work motivation has not been optimal due to an unstructured and less varied reward system. This study uses a qualitative approach with a descriptive research type. Data were collected through in-depth interviews with the principal and several teachers, supported by relevant documentation. The results show that SD Taman Mekar 2 has implemented both financial and non-financial rewards. Non-financial rewards such as verbal appreciation, certificates, and recognition in formal school forums are the most frequently given. Meanwhile, financial rewards such as incentives are still limited due to budget constraints. The provision of rewards has proven to have a positive impact on teachers' work motivation, as reflected in increased discipline, responsibility, and enthusiasm in carrying out teaching duties. However, the current reward system still has several weaknesses, including the absence of clear assessment indicators, a tendency toward subjective evaluation, and unequal distribution of rewards among teachers. These

conditions result in teachers' work motivation not yet reaching an optimal level. This study concludes that reward plays an important role in improving teachers' work motivation, but it needs to be supported by a more structured, fair, and sustainable system. Therefore, schools are encouraged to develop a more effective reward system to enhance teachers' performance and professionalism.

Keywords: *Reward; Teacher Work Motivation; Financial Reward; Non-Financial Reward; Teacher Performance*

Copyright (c) 2026 Tita Kamilah

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.titakamilah@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hak seluruh warga negara sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 31, dan berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kecerdasan, akhlak, dan keterampilan sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Namun, kualitas pendidikan di Indonesia masih belum optimal. Ketidakmerataan akses pendidikan, kurangnya sarana dan prasarana, biaya pendidikan yang tinggi, kompetensi guru yang belum merata, serta seringnya pergantian kurikulum menjadi penyebab tujuan pendidikan tidak tercapai secara maksimal (Fadia & Fitri, 2021). Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru memiliki peran penting sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan mencapai hasil belajar yang baik, guru memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. (Wafa, 2025)

Pentingnya peran guru dalam penyampaian penjelasan dan pengetahuan pemahaman materi kepada siswa bertujuan agar penyampaian materi di mengerti dan dipahami oleh siswa sehingga tidak mudah lupa. (Sihabudin, 2024) Guru berperan sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada lembaga pendidikan formal. (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023)

guru berfungsi sebagai fasilitator di sekolah yang membantu menggali, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi siswa agar tumbuh menjadi individu beretika dan mampu beradaptasi dalam kehidupan bermasyarakat. Selain menyampaikan materi pembelajaran, guru juga berperan dalam membentuk keterampilan dan nilai-nilai yang dibutuhkan siswa sebagai bekal dalam kehidupan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bergerak atau melakukan suatu kegiatan atau perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang yang bekerja membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat memotivasi seseorang untuk lebih aktif dan teliti dalam bekerja. Motivasi kerja guru adalah keadaan pikiran di mana guru memiliki keinginan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru dapat membangkitkan energi untuk bekerja atau akan mengarahkan tindakan saat bekerja, dan akan mengajarkan seorang guru bahwa ada tujuan yang relevan baik dengan tujuan organisasi maupun pribadi. Motivasi kerja guru berfungsi sebagai pedoman atau motivator dalam diri guru dalam rangka mencapai suatu tujuan atau cita-cita.

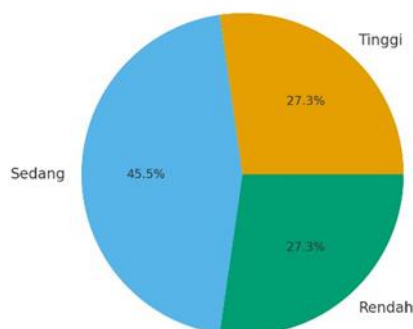
Motivasi dapat berasal dari dalam diri manusia sebagai akibat dari kebutuhan yang dirasakan. (Manik & Siahaan, 2021)

Motivasi kerja guru masih menjadi permasalahan yang sering muncul di berbagai sekolah. Guru kurang mendapat apresiasi atas kinerja dan dedikasi yang telah dilakukannya, sehingga dapat berdampak pada menurunnya semangat mengajar, kreativitas, dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Salah satu upaya yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah melalui pemberian penghargaan yang tepat dan berkelanjutan.

Motivasi juga tidak timbul dari diri sendiri melainkan dari kekuatan-kekuatan lingkungan sekitar. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut (Sedarmayanti, 2017, p.154) dalam (Elsa Dewi Farantika et al., 2024) Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif, jika motivasi membawa ke arah positif maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Namun jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Menjadi guru tanpa motivasi dapat membuat kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak

kemauan yang berasal dari dalam diri guru yang akhirnya tidak diperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan yang dilakukan. (Kristen et al., 2022)

Statistik Motivasi Kerja Guru SD Taman Mekar 2 Karawang (2025)



Gambar 1. Data Motivasi Kinerja Guru SD Taman Mekar

Sumber : olahan data peneliti (2026)

Berdasarkan diagram pada Gambar 1, tingkat motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 Karawang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki motivasi kerja

pada kategori sedang sebesar 45,5%. Sementara itu, guru dengan motivasi tinggi dan rendah masing-masing sebesar 27,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas guru sudah memiliki semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, namun masih diperlukan upaya peningkatan motivasi agar dapat mencapai kategori tinggi secara merata. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui pemberian reward, apresiasi, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif agar motivasi kerja guru semakin optimal.

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan, baik materiil maupun nonmateri, yang diberikan kepada guru atas prestasi, kinerja, dan kontribusinya dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Pemberian penghargaan yang efektif dapat meningkatkan rasa syukur, membangkitkan semangat kerja yang lebih tinggi, dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja profesionalnya. (Halimah et al., 2023)

SD Taman Mekar 2 sebagai lembaga pendidikan dasar juga mempunyai tuntutan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peran guru yang profesional dan termotivasi. Berdasarkan fenomena awal yang terjadi, masih terdapat guru yang kurang antusias dalam melaksanakan tugasnya, pengelolaan penghargaan yang tidak tepat sasaran, dan kurangnya variasi bentuk penghargaan yang diberikan sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa program *reward* yang ada belum sepenuhnya mampu mendukung motivasi guru untuk bekerja secara maksimal.

Tabel 1. : Research gap SD taman Mekar 2

Aspek	Penelitian Sebelumnya	Kondisi Saat Ini/ Kesenjangan (Research Gap)	Fokus Penelitian Ini
Fokus <i>Reward</i>	Lebih banyak menyoroti <i>reward</i> finansial seperti bonus dan insentif.	<i>Reward</i> non finansial (apresiasi, penghargaan, peluang pengembangan diri) belum banyak dikaji secara mendalam.	Menganalisis pengaruh <i>reward</i> finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja guru.
Konteks Penelitian	Umumnya dilakukan pada tingkat sekolah menengah atau lembaga pendidikan besar.	Penelitian di tingkat sekolah dasar, khususnya di SD Taman Mekar 2 Karawang, masih terbatas.	Meneliti penerapan sistem <i>reward</i> di SD Taman Mekar 2 Karawang.

Pendekatan Sistem <i>Reward</i>	Belum banyak penelitian yang menyoroti sistem <i>reward</i> secara terstruktur dan berkelanjutan.	Pelaksanaan <i>reward</i> di lapangan belum terencana dan tidak selalu tepat sasaran.	Mengkaji bagaimana sistem <i>reward</i> diterapkan secara terstruktur, tepat sasaran, dan berkelanjutan.
Kebutuhan Guru	Penelitian terdahulu belum menyesuaikan jenis <i>reward</i> dengan kebutuhan motivasi guru	Belum ada kajian yang membandingkan kesesuaian bentuk <i>reward</i> dengan kebutuhan motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2.	Mengetahui kesesuaian bentuk <i>reward</i> terhadap motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2.
Tujuan Penelitian	Menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.	Namun, terdapat kesenjangan antara teori dan kondisi nyata di lapangan.	Menguji sejauh mana <i>reward</i> benar-benar mampu meningkatkan motivasi kerja guru sesuai kondisi nyata di SD Taman Mekar 2 Karawang

Sumber : *Research gap* Olahan peneliti (2026)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, pemberian *reward* terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Namun, masih terdapat kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti *reward* finansial seperti bonus dan insentif, sedangkan *reward* non finansial seperti penghargaan, apresiasi, dan pengembangan diri belum banyak dikaji. Selain itu, penelitian di tingkat sekolah dasar, khususnya di SD Taman Mekar 2 Karawang, masih terbatas. Sistem *reward* yang ada juga belum diterapkan secara terstruktur dan berkelanjutan. Karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemberian *reward* mampu meningkatkan motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 Karawang.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di SD Taman Mekar 2 Karawang, diketahui bahwa pemberian *reward* yang diterapkan sekolah saat ini masih belum optimal dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut ibu guru Yuli Fitriani, S.Pd, *reward* yang diberikan selama ini lebih banyak berupa pujian lisan

atau penghargaan informal, sedangkan bentuk penghargaan yang lebih terstruktur seperti *reward* berbasis kinerja masih jarang diterapkan. Selain itu, pemberian *reward* belum memiliki indikator penilaian yang jelas sehingga belum merata diterima oleh seluruh guru. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kreativitas mengajar dan inovasi pembelajaran.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem *reward* yang ada perlu ditinjau kembali agar lebih efektif serta dapat mendorong peningkatan kinerja dan profesionalitas guru secara berkelanjutan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pemberian *reward* yang diterapkan di SD Taman Mekar 2 serta untuk mendeskripsikan kondisi motivasi kerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pemberian *reward* mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru, serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam penerapan sistem *reward* dan upaya yang dilakukan untuk mengatasinya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas pemberian *reward* dalam mendukung profesionalitas dan kinerja guru di SD Taman Mekar 2.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern. MSDM dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja atau manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi sekaligus memaksimalkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Gary Dessler dalam (H. Deden Komar Priatna, 2025), MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, serta menangani hubungan kerja, masalah kesehatan, keselamatan, dan keadilan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Definisi ini menekankan peran penting pengelolaan manusia dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Flippo dan Hasibuan dikutip (Shavab, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. (Apiyani, 2024)

Menurut Mangkunegara dalam (Wulan et al., 2024) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Astuti, M. N. (2019) dalam (Fika & Zohriah, 2024) menjelaskan bahwa selain itu tujuan adanya sebuah departemen sumber daya manusia di suatu organisasi adalah membantu manajer lini dan atau manajer fungsional yang lain untuk mengelola tenaga kerja secara lebih efektif. Mengemukakan bahwa tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

Reward

Reward merupakan metode untuk memberikan apresiasi atas keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Hidayati et al. (2023) menyebutkan bahwa reward digunakan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tertentu, sedangkan Jeni et al. (2020) menjelaskan bahwa reward dapat berupa manfaat yang diperoleh dari pekerjaan atau layanan yang diberikan, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan hasil positif. Bhavya & Somashekar (2023) menambahkan bahwa reward tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi. Dalam konteks profesi guru, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur bahwa guru berhak memperoleh penghasilan yang layak serta jaminan, kesejahteraan sosial, sebagai bentuk penghargaan atas tugas keprofesionalannya.

Reward bagi guru dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial. Insentif finansial mencakup gaji, tunjangan, dan bonus, sementara penghargaan non-finansial meliputi promosi jabatan, pelatihan, hari libur, serta lingkungan kerja yang mendukung. Anyanwu & Julius (2024) menegaskan bahwa penghargaan non-finansial seperti program pengakuan, pengembangan pribadi, keamanan kerja, dan promosi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Selain itu, bentuk penghargaan seperti pujian dan kemajuan karier juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan profesionalisme tenaga pendidik. (Wafa, 2025a)

Motivasi Guru

Motivasi berasal dari kata motivasi yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Sadirman motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Robbins and Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sedarmayanti, 2017 dalam (Yohanes Susanto, 2020), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur rupa yang merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Sementara

kebutuhan sesuatu keadaan internal individual yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Menurut Handoko jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatan yang dilakukannya. Individu melakukan sesuatu karena mendapat pengaruh atau rangsangan dari luar.

Berdasar uraian di atas jelas kiranya bahwa motivasi bertalian erat dengan suatu tujuan. Makin berharga tujuan itu bagi yang bersangkutan, makin kuat pula motivasinya. Jadi motivasi itu sangat berguna bagi tindakan atau perbuatan seseorang. Penjelasan mengenai fungsi-fungsi motivasi adalah:

1. Mendorong manusia untuk bertindak/berbuat. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau motor yang memberikan energi/kekuatan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.
2. Menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula jalan yang harus ditempuh.

Menyeleksi perbuatan. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan. (Suharni, 2021)

Jenis - Jenis Motivasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

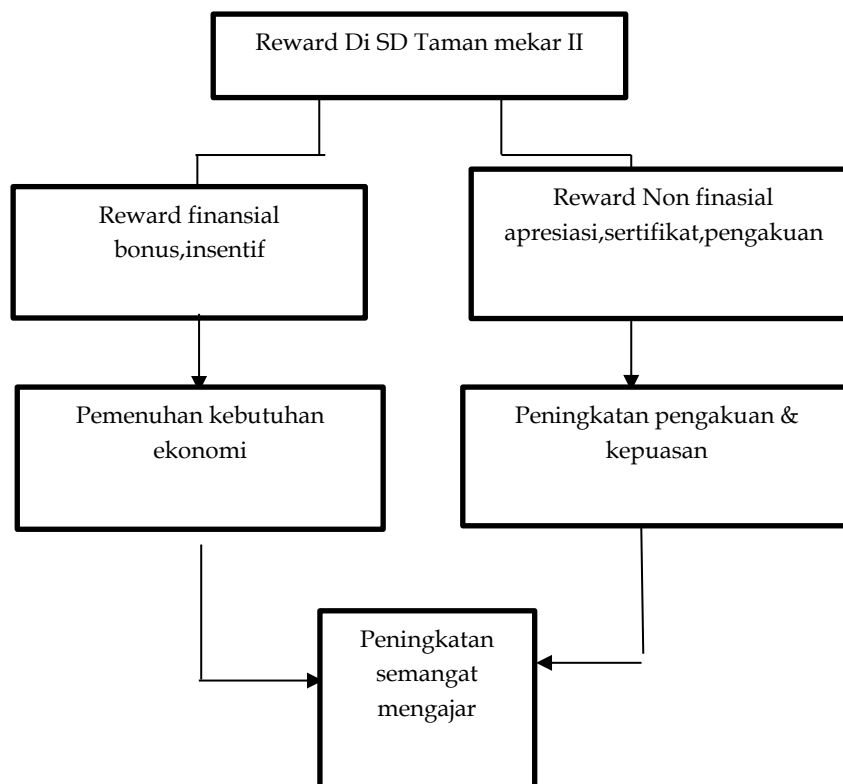
Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu, tanpa perlu adanya rangsangan dari luar. Dalam hal ini, setiap orang sudah memiliki hasrat atau keinginan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh, seseorang yang gemar membaca akan secara aktif mencari buku-buku yang menarik perhatiannya, tanpa perlu disuruh atau didorong oleh orang lain. Jika dilihat dari tujuan kegiatan yang dilakukannya, misalnya dalam konteks belajar, motivasi intrinsik ini mencerminkan keinginan untuk mencapai tujuan yang terdapat dalam proses belajar itu sendiri. Contohnya, seorang siswa belajar bukan hanya untuk mendapatkan nilai atau pengakuan, tetapi karena keinginannya yang mendalam untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang dapat mengubah perilakunya secara positif. Dengan kata lain, motivasi intrinsik berkaitan erat dengan kebutuhan dan tujuan individu dalam situasi belajar. Seperti yang telah dijelaskan, seorang pelajar betul-betul berusaha untuk memahami segala sesuatu, bukan semata-mata untuk mendapatkan pujian atau imbalan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari faktor-faktor luar individu. Misalnya, seseorang yang belajar karena menyadari bahwa ia akan menghadapi ujian keesokan harinya dan berharap untuk mendapatkan nilai baik. Harapan ini berkaitan dengan pujian dari pacar atau teman-temannya. Dalam konteks ini, fokus utama bukanlah keinginan untuk memahami materi, melainkan untuk meraih prestasi yang baik atau mendapatkan hadiah. Dengan demikian, jika kita melihat dari sudut pandang tujuan aktivitas yang dilakukan, motivasi ini tidak selalu terkait secara langsung dengan makna dari aktivitas tersebut. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik dapat diartikan sebagai jenis motivasi di mana proses belajar dimulai dan dilanjutkan berdasarkan dorongan eksternal yang tidak selalu relevan dengan aktivitas belajar itu sendiri. (Fadhilah Zahrah et al., 2025)

Kerangka Pemikiran

Dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Taman Mekar 2, sekolah menerapkan sistem reward sebagai bentuk penghargaan atas kinerja guru. Reward yang diberikan terdiri dari finansial dan nonfinansial. Reward finansial seperti bonus atau insentif membantu meningkatkan kesejahteraan guru sehingga menumbuhkan motivasi dan fokus dalam mengajar. Sementara itu, reward nonfinansial berupa apresiasi dan pengakuan mampu menumbuhkan rasa dihargai serta motivasi intrinsik untuk memberikan kinerja terbaik. Kedua bentuk reward ini saling melengkapi dalam meningkatkan semangat mengajar guru dan berdampak positif pada hasil belajar siswa.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran SD Taman Mekar 2

Sumber : olahan peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat dilihat bahwa pemberian *reward* baik dalam bentuk finansial maupun non finansial memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendorong motivasi dan semangat mengajar guru. Alur dalam bagan menunjukkan bahwa semakin tepat penerapan *reward* yang diberikan sekolah, maka semakin tinggi semangat guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Hal ini menggambarkan hubungan logis bahwa *reward* menjadi faktor pendorong penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di SD Taman Mekar 2.

Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, proposisi dugaan sementara yang disusun peneliti berdasarkan kerangka berpikir untuk menjelaskan fenomena yang sedang dikaji adalah sebagai berikut:

1. Pemberian reward finansial diduga dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 Karawang.
2. Pemberian reward non finansial diduga dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 Karawang.
3. Kesesuaian bentuk reward dengan kebutuhan guru diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.
4. Sistem reward yang terstruktur dan berkelanjutan diduga mampu mendorong peningkatan motivasi kerja guru.

METODOLOGI

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. (Robby fauji, 2020) Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan memahami apa yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan hal-hal lainnya. (Asnawi et al., 2023) Penelitian ini dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan kata-kata dan bahasa dalam konteks yang khusus dan alami. Metode yang digunakan juga bersifat alami untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai pemberian *reward* dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 karawang.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya melalui wawancara dan observasi di lapangan. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah Dudus Badrudin S,Pd serta guru-guru Yuli Fitriani,S.Pd,Nuri Siti Normayanti,S.Pd, Ipah Latifah,S.Pd SD Taman Mekar 2 Karawang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah penting dalam penelitian karena bertujuan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Wawancara

Wawancara adalah interaksi sosial antara dua pihak, di mana proses psikologis terjadi melalui tanya jawab antara peneliti dan informan secara langsung untuk memperoleh informasi sesuai dengan tujuan penelitian. (sihabudin, 2018)

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan mengenai peristiwa yang sudah terjadi. Dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar, atau dokumen resmi yang mendukung data penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh bukti tertulis mengenai pelaksanaan pemberian reward di SD Taman Mekar 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan di SD Taman Mekar 2 Karawang dengan kepala sekolah serta beberapa guru sebagai narasumber utama. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan pemberian reward serta kondisi motivasi kerja guru di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa SD Taman Mekar 2 telah menerapkan sistem pemberian *reward* sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Pemberian *reward* dilakukan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja guru yang meliputi aspek kedisiplinan, kehadiran, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kemampuan dalam mengelola pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

Bentuk *reward* yang diberikan oleh sekolah bervariasi, mencakup penghargaan yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Dalam praktiknya, *reward* nonfinansial lebih sering diberikan, seperti sertifikat penghargaan, ucapan apresiasi secara langsung dari kepala sekolah, serta pengakuan dalam forum resmi sekolah. Selain itu, terdapat pula *reward* dalam bentuk insentif atau hadiah tertentu, meskipun jumlah dan frekuensinya masih terbatas.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa bahwa pemberian *reward* yang dilakukan sekolah telah memberikan dampak positif terhadap semangat kerja. Guru yang menerima *reward* mengaku merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Mereka menjadi lebih disiplin dalam kehadiran, lebih aktif dalam kegiatan sekolah, serta berusaha menciptakan inovasi dalam proses pembelajaran. terdapat beberapa temuan yang menunjukkan bahwa sistem *reward* yang diterapkan belum berjalan secara optimal. Beberapa guru menyampaikan bahwa pemberian *reward* belum sepenuhnya merata, sehingga masih terdapat guru yang merasa kurang mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh penghargaan. Selain itu, belum adanya standar penilaian

yang baku menyebabkan proses pemberian reward cenderung bergantung pada penilaian subjektif.

Keterbatasan anggaran juga menjadi salah satu kendala utama dalam pelaksanaan *reward*. Hal ini berdampak pada terbatasnya variasi *reward* yang dapat diberikan oleh sekolah. Akibatnya, bentuk penghargaan yang diberikan cenderung monoton dan kurang mampu memenuhi kebutuhan atau harapan seluruh guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang menunjukkan tingkat motivasi sedang, terutama dalam hal inovasi pembelajaran dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya tambahan untuk meningkatkan motivasi kerja guru secara lebih merata.

1. Bentuk Pemberian *Reward* di Sekolah

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pemberian reward di SD Taman Mekar 2 Karawang telah dilakukan dalam berbagai bentuk, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Dudus Badrudin S,Pd, Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd. *Reward* nonfinansial menjadi bentuk yang paling dominan diberikan oleh sekolah, seperti sertifikat penghargaan, ucapan apresiasi secara langsung, serta pengakuan dalam kegiatan formal sekolah. Bentuk penghargaan ini menunjukkan bahwa sekolah berupaya memberikan pengakuan atas kinerja guru meskipun dengan keterbatasan sumber daya. Seperti yang disampaikan Dudus Badrudin S,Pd, Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd. *reward* finansial seperti insentif atau hadiah tertentu juga diberikan, namun masih dalam jumlah dan frekuensi yang terbatas. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang dimiliki sekolah. Meskipun demikian, kedua bentuk *reward* tersebut saling melengkapi dalam memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kinerja.



Gambar 3. Dokumentasi pemberian reward di sekolah

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah memberikan *Reward* finansial kepada guru sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, dedikasi, dan kontribusi. Momen tertentu seperti akhir semester, akhir tahun ajaran, pencapaian prestasi, atau berdasarkan penilaian kinerja.

2. Dasar Penilaian dalam Pemberian *Reward*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pemberian *reward* di sekolah didasarkan pada hasil evaluasi kinerja guru yang meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, inovasi dalam pembelajaran, serta kontribusi dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini dilakukan secara langsung berdasarkan pengamatan kepala sekolah Dudus Badrudin S.Pd terhadap kinerja guru sehari-hari. sistem penilaian yang digunakan belum memiliki indikator yang baku dan terstruktur secara jelas. Hal ini menyebabkan proses penilaian cenderung bersifat subjektif dan berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi di antara guru Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd. Oleh karena itu, diperlukan sistem penilaian yang lebih terukur agar pemberian *reward* dapat dilakukan secara lebih objektif dan adil.



Gambar 4. Dokumentasi Penilaian dalam Pemberian *Reward*

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan sudah cukup mencerminkan kinerja guru, namun masih terdapat kekurangan dalam hal keadilan dan objektivitas penilaian. Sehingga masih menimbulkan persepsi subjektivitas dan belum sepenuhnya mencerminkan usaha serta beban kerja guru.

3. Dampak *Reward* terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pemberian *reward* terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja kepala sekolah Dudus Badrudin S.Pd. Guru Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd. yang menerima penghargaan merasa lebih dihargai atas usaha dan kinerja yang telah dilakukan. Hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas dalam melaksanakan tugas mengajar.



Gambar 5. Dokumentasi Reward terhadap Motivasi Kerja Guru

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* juga mampu meningkatkan semangat kerja dan menciptakan suasana kompetisi yang sehat di antara guru. Guru menjadi lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya agar mendapatkan penghargaan dari sekolah. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

4. Peran *Reward* Nonfinansial dalam Meningkatkan Motivasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa *Reward* nonfinansial seperti pujian, pengakuan, dan sertifikat penghargaan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Penghargaan ini mampu memberikan kepuasan psikologis yang tidak kalah penting dibandingkan dengan *reward* finansial. Guru Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd yang mendapatkan apresiasi secara langsung dari pimpinan akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri serta mendorong munculnya motivasi dari dalam diri guru untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, *reward* nonfinansial berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik guru.



Gambar 6. Dokumentasi reward sertifikat penghargaan kerja

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward non finansial mampu meningkatkan rasa bangga dan loyalitas terhadap profesi guru karena memberikan pengakuan atas pekerjaan, kompetensi, dan kontribusi mereka. Semangat kerja guru tergolong cukup tinggi dan di dorong oleh rasa tanggung jawab serta panggilan hati sebagai pendidik.

5. Peran *Reward* Finansial sebagai Pendukung Motivasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Meskipun tidak dominan, *reward* finansial tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd. Insentif yang diberikan dapat membantu memenuhi kebutuhan ekonomi guru, sehingga memberikan dorongan tambahan dalam bekerja.



Gambar 7. Dokumentasi Peran *Reward* Finansial sebagai Pendukung Motivasi

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* finansial juga menjadi bentuk penghargaan yang nyata atas kinerja yang telah dilakukan. Namun, karena keterbatasan anggaran, pemberian *reward* jenis ini belum dapat dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu, sekolah perlu mengelola anggaran secara lebih efektif agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas *reward* finansial.

6. Kendala dalam Pelaksanaan *Reward*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pelaksanaan pemberian *reward* di SD Taman Mekar 2 masih menghadapi beberapa kendala. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan anggaran yang menyebabkan variasi *reward* menjadi terbatas. Selain itu, sistem penilaian yang belum terstruktur juga menjadi hambatan dalam menentukan penerima reward secara objektif. Kendala lainnya adalah belum meratanya pemberian *reward* kepada seluruh guru Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd. Hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru secara negatif. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam sistem pelaksanaan reward agar lebih merata dan adil.



Gambar 8. Dokumentasi Kendala dalam Pelaksanaan Reward

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward disekolah meliputi keterbatasan anggaran menjadi salah satu hambatan utama dalam pemberian reward disekolah. Dana sekolah yang terbatas harus dibagi untuk berbagai kebutuhan lain seperti operasional, fasilitas, dan kegiatan siswa.

7. Peran Lingkungan Kerja dalam Mendukung Motivasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif turut berperan dalam mendukung efektivitas pemberian *reward*. Hubungan yang harmonis antara kepala sekolah Dudus Badrudin S,Pd dan guru Yuli Fitriani S.Pd, Nuri Siti Normayanti S.Pd, Ipah Latifah S.Pd. menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Hal ini membuat guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.



Gambar 9. Dokumentasi Lingkungan sekolah

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan kerja sama yang solid di antara guru juga memperkuat dampak positif dari pemberian *reward*. Lingkungan kerja yang positif akan membuat penghargaan yang diberikan terasa lebih bermakna dan mampu meningkatkan semangat kerja secara keseluruhan.

8. Upaya Peningkatan Sistem *Reward* ke Depan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Untuk meningkatkan efektivitas pemberian *reward*, sekolah perlu melakukan beberapa upaya perbaikan. Salah satunya adalah dengan menyusun sistem penilaian yang lebih jelas dan terstruktur, sehingga pemberian *reward* dapat dilakukan secara objektif dan transparan.



Gambar 10. Dokumentasi pemberian *Reward* kepala sekolah kepada guru

(Sumber : SD Tamanmekar II)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah juga perlu mengembangkan variasi *reward* agar lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan guru. Tidak hanya berfokus pada *reward* finansial, tetapi juga memperluas bentuk *reward* nonfinansial seperti kesempatan pengembangan diri, pelatihan, atau penghargaan lainnya. Dengan adanya perbaikan tersebut, diharapkan sistem *reward* yang diterapkan dapat lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru secara merata dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemberian *reward* dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Taman Mekar 2 Karawang, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* memiliki peran penting dalam mendorong motivasi kerja guru. *Reward* yang diberikan terdiri dari *reward* finansial dan nonfinansial, dimana *reward* nonfinansial seperti apresiasi, pujian, dan sertifikat penghargaan lebih sering diterapkan oleh sekolah. kedua bentuk *reward* tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan semangat kerja guru. Pemberian *reward* terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru, seperti meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, serta semangat dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru yang mendapatkan penghargaan cenderung merasa lebih dihargai sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. sistem pemberian *reward* di SD Taman Mekar 2 masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh belum adanya sistem penilaian yang jelas dan terstruktur, sehingga proses pemberian *reward* cenderung bersifat subjektif. Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi kendala dalam variasi dan jumlah *reward* yang diberikan. Pemberian *reward* yang belum merata juga menimbulkan persepsi kurang adil di kalangan guru. dapat disimpulkan bahwa *reward* mampu meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi

efektivitasnya masih perlu ditingkatkan melalui sistem yang lebih terencana, adil, dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. sekolah perlu menyusun sistem pemberian *reward* yang lebih jelas, terstruktur, dan transparan agar dapat mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Adanya indikator penilaian yang baku akan membuat pemberian *reward* menjadi lebih adil dan merata bagi seluruh guru.

sekolah diharapkan dapat mengembangkan variasi *reward*, tidak hanya terbatas pada finansial, tetapi juga memperkuat *reward* nonfinansial seperti penghargaan formal, kesempatan pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi kerja. Hal ini penting karena *reward* nonfinansial terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru. Dari sisi manajerial, pihak sekolah perlu mengelola anggaran secara lebih efektif agar dapat mendukung pelaksanaan *reward* yang lebih optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru juga perlu terus ditingkatkan agar pemberian *reward* menjadi lebih bermakna.

penelitian ini memperkuat bahwa *reward* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji sistem *reward* secara lebih mendalam, khususnya di tingkat sekolah dasar.

Referensi :

- Apiyani, A. (2024). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. In *Jurnal Tahsinia* (Vol. 5, Number 4).
- Asnawi, A., Rakhmat, C., & Sidik, G. S. (2023). Peran Guru dalam Menemukan dan Mengembangkan Potensi Kecerdasan Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1089-1099. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5017>
- Elsa Dewi Farantika, Dani Nisrina Maulida, Tri Wahyuni Lestari, Elga Yohana Azzahra, Ihza Maisan Ghifari, Advan Nur Widya, Salma Qurratul'ain, & Sunarti Sunarti. (2024). Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 1(4), 108-119. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241>
- Fadhilah Zahrah, N., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., Lailatul Fijriah, L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi: Tinjauan Teoritis*. <https://lenteranusa.id/>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. In *Jambura Journal of Educational Management* (Number 5). <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>

- Halimah, S., Roniansyah, P., Muttaqin, Z., & Asy'ari, H. (2023). *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD*. 6(2), 50–55.
- H. Deden Komar Priatna, R. K. S. M. Y. A. (2025). *manajemen sumber daya manusia*.
- Kristen, U., Wacana, S., Wilmar, M., Magister, F., Dasar, P., Terbuka, U., & Aisyah, S. (2022). *Magister Manajemen Pendidikan FKIP Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas*. (9), 60–71. <https://www.>
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). *PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*.
- Riesta martha melisa. (2025). *PENGARUH REWARD FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KERJA KARYAWAN PT ALINDRA*.
- R.nunung nurwati, zahra putri listari. (2021). *pengaruh status sosial ekonomi keluarga terhadap pemenuhan kebutuhan pendidikan anak*.
- Robby fauji, laras ratu khalida. (2020). *analisis strategi bisnis pada kedai kopi limasan karawang*.
- sihabudin, salman ardy, ismail navianto. (2018). *faktor-faktor yang mempengaruhi gagalnya mediasi dalam penanganan perkara tanah di pengadilan negeri ambon*.
- Suharni. (2021). *UPAYA GURU DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA*.
- Sulistiani, I., & Nursiwi Nugraheni. (2023). *MAKNA GURU SEBAGAI PERANAN PENTING DALAM DUNIA PENDIDIKAN*. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261–1268. <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>
- Teuku Muhammad Syauq, R. R. R. (2026). *Dampak Reward Non-Finansial pada Produktivitas Karyawan Gen Z di Kota Medan*.
- Wafa, M. A. (2025a). *PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARD TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMKN 1 SAMPANG*. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 8(3), 351–362. <https://doi.org/10.37504/map.v8i3.753>
- Wafa, M. A. (2025b). *PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARD TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMKN 1 SAMPANG*. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 8(3), 351–362. <https://doi.org/10.37504/map.v8i3.753>
- Wafa, M. A. (2025c). *PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARD TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMKN 1 SAMPANG*. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 8(3), 351–362. <https://doi.org/10.37504/map.v8i3.753>

Yohanes Susantoa, S. P. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun.*