

---

## Pengaruh Internal Konsistensi terhadap Reward Guru pada SMKS Muhammadiyah Bungoro di Kabupaten Pangkep

Justika Ambar Sari <sup>1)\*</sup>; Nashriah Akil <sup>2)</sup>; H. Baharuddin <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Manajemen, STIM LPI Makassar

*ambarjustika@gmail.com\**

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh internal konsistensi terhadap pengakuan reward bagi guru di SMKS Muhammadiyah Bungoro, Kabupaten Pangkep. Metode penelitian menggunakan metode sampling jenuh terhadap 30 guru sebagai sampel penelitian. Validitas dan reliabilitas hasil penelitian telah diuji untuk memastikan kualitas data. Teknik analisis data melibatkan regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal konsistensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengakuan reward guru. Temuan ini didukung oleh hasil uji T yang menunjukkan bahwa setiap bentuk penghargaan yang diberikan oleh internal memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat dan motivasi kerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi pengakuan reward guru di lingkungan pendidikan.

**Kata Kunci:** *Internal Konsistensi, Reward Guru, SMKS Muhammadiyah Bungoro.*

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of internal consistency on the recognition of rewards for teachers at SMKS Muhammadiyah Bungoro in Pangkep Regency. The research employed a saturation sampling method with a sample size of 30 teachers. The validity and reliability of the research data were rigorously tested. Data analysis utilized the simple linear regression technique and hypothesis testing. The results indicate that internal consistency has a significant and positive impact on the recognition of rewards for teachers. This finding is supported by the T-test results, signifying that each form of recognition provided internally significantly affects the enthusiasm and motivation of the teachers. This study contributes valuable insights into the factors influencing the recognition of teacher rewards within an educational environment.*

**Keywords:** *Internal Consistency, Teacher Reward, SMKS Muhammadiyah Bungoro.*

---

## 1. Pendahuluan

Perkembangan dunia pendidikan sangat pesat, peran guru sangat penting baik secara individu maupun kelompok, dan guru merupakan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Oleh karena itu, setiap sekolah harus memperhatikan gurunya, misalnya memperhatikan kesejahteraan guru dan kebutuhan guru yang meliputi gaji, insentif dan penghargaan prestasi lainnya.

Pemberian penghargaan yang sesuai adalah salah satu cara sekolah dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru untuk mencapai kinerja sekolah yang diinginkan, karena pemberian penghargaan menciptakan keselarasan tujuan antara guru yang menginginkan lebih banyak penghargaan dan sekolah yang ingin meningkatkan hasil guru.

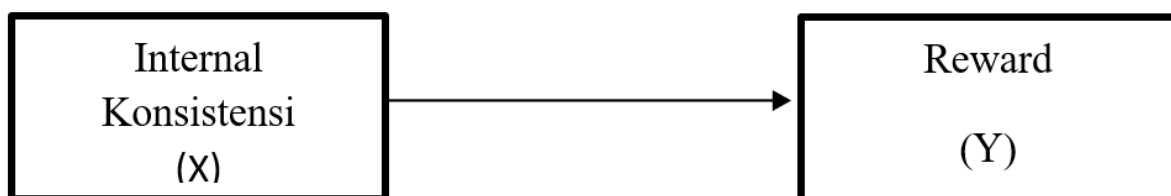
Penghargaan adalah bentuk pengakuan berupa uang atau keuntungan lain yang diberikan kepada guru oleh pimpinan organisasi agar mereka termotivasi bekerja dan mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. (Aini & Frianto, 2020), Penghargaan merupakan faktor penting yang memotivasi karyawan untuk berpartisipasi menyebarkan ide-ide inovatif terbaik untuk tercapainya suatu bisnis yang sangat baik dan meningkatkan kinerja secara finansial maupun non-moneter.

Menurut (Irawan et al., 2020), reward merupakan salah satu motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sistem penghargaan yang baik ialah yang dapat menjamin kepuasan bagi penerima reward yang pada waktunya memungkinkan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mempekerjakan beberapa orang yang bekerja secara efektifitas dengan sikap dan perilaku positif yang selalu berbeda. Ada banyak teori tentang reward, namun arti utama reward adalah reward atau penghargaan yang dapat diberikan oleh organisasi pada seseorang maupun kelompok yang telah mampu berprestasi dengan baik. Pada hakekatnya, gaji diharapkan dapat meningkatkan prestasi dan semangat guru, sehingga guru bersemangat mengajar dan berusaha untuk mencapai tujuan individu dan kolektif dengan menyediakan finansial dan lebih dari gaji pokok.

Konsistensi internal pihak sekolah sangat erat kaitannya dengan gaji dan penghargaan yang mereka terima, karena berpengaruh positif atau negatif terhadap semangat kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas guru dalam organisasi, dalam hal ini peneliti melakukan studi pendahuluan bagi peneliti untuk memahami fenomena bahwa antusiasme guru didorong oleh gaji dan penghargaan ukuran.

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), konsistensi berarti keteguhan dan kemantapan dalam bertindak. Sedangkan menurut (Arianto, 2018), kesinambungan adalah penetapan tujuan dan usaha atau pembangunan yang tiada henti. Arianto juga menambahkan, menjaga konsistensi membutuhkan beberapa hal, antara lain motif, kesadaran dan introspeksi diri. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), internal mengacu pada interior (badan, diri, mobil dan sebagainya). Selain itu, internal adalah istilah yang juga sering diartikan sebagai (dalam suatu negara), di dalam, di dalam lingkarannya atau di lingkungannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsistensi internal adalah penetapan gaji berdasarkan perbandingan jenis pekerjaan atau tingkat kompetensi.

Berdasarkan uraian *research gap* di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Internal Konsistensi Terhadap Reward Guru Pada SMKS Muhammadiyah Bungoro di Kabupaten Pangkep”. Didasari dengan sedikit uraian dari latar belakang, maka tercipta rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah Internal konsistensi berpengaruh terhadap reward guru pada SMKS Muhammadiyah Bungoro? Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh Internal Konsistensi terhadap reward guru pada SMKS Muhammadiyah Bungoro.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk suatu masalah sampai dibuktikan dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka, hipotesis penelitian adalah internal konsistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward guru di SMKS Muhammadiyah Bungoro.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel independen atau pengubah adalah variabel yang memberikan efek dan menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel pengubah dalam penelitian ini adalah Internal Consistency, yang merujuk pada penentuan pemberian penghargaan berdasarkan perbandingan jenis pekerjaan di dalam perusahaan atau organisasi. Indikator dari Internal Konsistensi melibatkan kedisiplinan, kinerja, integritas, dan komitmen.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Reward (y), yang merujuk pada insentif yang mendorong karyawan untuk memberikan ide-ide inovatif guna meningkatkan kinerja pekerjaan. Indikator dari reward mencakup upah, insentif, penghargaan, dan promosi.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Sederhana, suatu metode perhitungan untuk menentukan pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel terikat (Y). Rumus regresi linear sederhana, sesuai dengan Sugiyono (2015), dinyatakan sebagai  $y = a + bx$ . Di mana, a merupakan konstanta, b adalah koefisien regresi, x adalah variabel terikat (Reward), dan y adalah variabel independen (Internal Konsistensi).

Peneliti memilih teknik analisis ini agar tidak hanya memahami pengaruh Internal Konsistensi (X) terhadap Reward (Y), tetapi juga untuk menilai sejauh mana pengaruh internal konsistensi terhadap reward. Pendekatan ini memungkinkan evaluasi menyeluruh terkait hubungan antara internal konsistensi dan penghargaan karyawan, dengan memberikan gambaran seberapa besar dampak dari internal konsistensi terhadap reward.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh internal konsistensi terhadap reward berdasarkan jumlah guru di Smks Muhammadiyah Bungoro jumlah responden sebanyak 30 orang kemudian ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan umur. Identifikasi ini biasanya dilakukan untuk mengetahui identitas orang yang diwawancarai. Informasi lebih detail mengenai hasil uraian masing-masing karakteristik narasumber dijelaskan sebagai berikut:

**Table 1. Identitas responded berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Jenjang Pendidikan**

Identitas Responden	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	15	50%
Perempuan	15	50%
<b>Umur</b>		
20-25	6	20%
26-30	5	16.7%
31-35	8	26.7%
36-40	7	23.3%
41-45	4	13.3%
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
S1	29	96.7%
S2	1	3.3%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang (100%) yang terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (50%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (50%). Sedangkan untuk identitas responden berdasarkan ditemukan umur responden antara 20-25 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20%, umur responden antara 26-30 sebanyak 5 orang dengan presentase 16.7%, umur responden antara 31-36 sebanyak 8 orang dengan presentase 26.7% , umur responden antara 36-40 sebanyak 7 orang dengan presentase 23.3% dan diatas 40 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 13.3%. Tabel diatas juga memperlihatkan identitas pendidikan responden dengan jenjang pendidikan Sarjana S1 sebanyak 29 orang (96.7%) dan S2 sebanyak 1 orang (3.3%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya data penelitian ini, dimana uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variable dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Internal Konsistensidan Reward**

Variabel Penelitian	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan	Reliability Statistics	
				Cronbach's Alpha	N of Items
<b>Internal Konsistensi</b>					
P1	0.547	0.3494	Valid	0.674	5
P2	0.718	0.3494	Valid		
P3	0.746	0.3494	Valid		
P4	0.599	0.3494	Valid		
P5	0.695	0.3494	Valid		
<b>Reward</b>					
P1	0.854	0.3494	Valid	0.781	5
P2	0.654	0.3494	Valid		
P3	0.81	0.3494	Valid		
P4	0.701	0.3494	Valid		
P5	0.624	0.3494	Valid		

Sumber: Data Primer 2023

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.3494. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.5.

### Analisis Data

**Tabel 3. Hasil Analisis Uji Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 <sup>a</sup>	0.274	0.248	2.104

a. Predictors: (Constant), INTERNAL KONSISTENSI

Sumber: Data Primer 2023

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,524. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,274, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Internal konsistensi) terhadap variabel terikat (reward) adalah sebesar 0,274

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.230	4.617		1.349	0.188
	INTERNAL KONSISTENSI	0.673	0.207	0.524	3.254	0.003

a. Dependent Variable: REWARD

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 6.230 sedangkan nilai internal konsistensi (b/koeffisien regresi) sebesar 0,673, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6.230 + 0.673x$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: Pertama, Konstanta sebesar 6.230, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel reward adalah sebesar 6.230, Kedua, koefisien regresi X sebesar 0,673, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai internal konsistensi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,673.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Internal Konsistensi berpengaruh signifikan terhadap *Reward* karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkatnya kontribusi Internal Konsistensi maka Reward pada SMKS Muhammadiyah Bungoro juga akan terjadi peningkatan motivasi dan semangat kerja guru. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan adanya pemikiran bahwa tersebut, guru-guru dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan, memiliki kualitas pekerjaan yang lebih baik, dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka guru tersebut akan bekerja dengan baik dan benar. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Widyaningsih (2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja individual maupun kelompok auditor dalam menjalankan profesinya. Semakin tingginya tingkat kontribusi internal konsistensi yang dilakukan pihak sekolah untuk memberikan reward terhadap gurunya, maka dalam melakukan pekerjaan akan menjadi dorongan meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat individual dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irene Pajarillo (2019) yang menyimpulkan bahwa reward menjadi salah satu alasan terjadinya motivasi dan semangat dalam meningkatkan taraf kualitas pekerjaan menjadi lebih baik. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah selalu memberikan ucapan dan penghargaan yang tepat untuk setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan oleh guru mereka.

### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Internal Konsistensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Reward Guru di SMKS Muhammadiyah Bungoro. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak Internal berkontribusi signifikan terhadap semangat dan motivasi kerja para guru. Bagi sekolah, penting untuk mempertahankan dan meningkatkan praktik Internal Konsistensi serta reward guru, meskipun telah tergolong baik.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan sampel yang lebih luas dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta. Penelitian juga dapat diperluas dengan mempertimbangkan lebih banyak variabel untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Disarankan pula agar peneliti menggali lebih banyak sumber dan referensi terkait sarana prasarana efektivitas proses pembelajaran guna memperkaya kualitas penelitian. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam dan beragam dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan.

## Referensi

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & ... (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. In *e-Journal Adm*. Link
- Irene Pajarillo (2019). The Effect Of Reward And Punishment On The Academic Performance Of Students Of College Of Teacher Education.
- Widyaningsih (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto Kutoaji

