

**EFEKTIVITAS REWARD ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KOMITMEN GURU DI SMA PLUS SEDAYU NUSANTARA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

HARIANTI WIRA PRATAMA

NPM : 2020060136



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Harianti Wira Pratama**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060136

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : Efektivitas Reward Organisasi dalam
Meningkatkan Komitmen Guru di SMA Plus

Sedayu Nusantara Medan

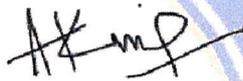
Pengesahan Tesis

Medan, 3 Agustus 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Akrim, M.Pd

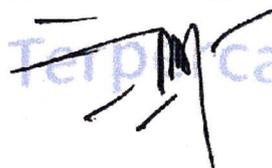
Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

UMSU

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd,

M.Si., CIQnR

PENGESAHAN

**EFEKTIVITAS REWARD ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KOMITMEN GURU**

DI SMA PLUS SEDAYU NUSANTARA

MEDAN

HARIANTI WIRA PRATAMA

2020060136

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada hari Kamis, Tanggal 16 Maret 2023

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd,
CIQnR, CIQaR

Ketua

2. Dr. Muhammad Isman, M.Hum

Sekretaris

3. Dr. Amini, M.Pd

Anggota

1.....

2.....

3.....

PERNYATAAN MAHASISWA
EFEKTIVITAS REWARD ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KOMITMEN GURU DI SMA PLUS SEDAYU NUSANTARA MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Adalah benar Tesis ini adalah karya tulis peneliti asli yang belum pernah sama sekali diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Universitas lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 3 April 2023

Harianti Wira Pratama
2020060136

ABSTRAK

EFEKTIVITAS REWARD ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN GURU DI SMA PLUS SEDAYU NUSANTARA MEDAN

HARIANTI WIRA PRATAMA

NPM : 2020060136

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas sistem reward yang telah ditetapkan dalam meningkatkan komitmen kerja guru dalam kegiatan pembelajaran di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *mix metode*. Populasi dalam penelitian adalah Yayasan, Kepala Sekolah dan guru mata pelajaran dan pihak sebanyak 45 responden diambil dari sebagian populasi. Metode pengumpulan data dengan metode wawancara dan angket. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan *korelasi person product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan sistem reward yang telah ditetapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah cukup baik diterima oleh guru, kemudian komitmen kerja di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah baik terlihat dari kemauan guru untuk terus berinovasi dalam memaksimalkan proses pembelajaran, dan reward memberikan pengaruh yang signifikan kepada komitmen kerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dimana terlihat dari nilai r_{xy} atau nilai pengaruh variabel x terhadap variabel y dimana adalah komitmen guru yang hasilnya menunjukkan nilai 0,562 dan jika nilai ini dikonsultasikan dengan tabel nilai r momen, sisanya sebesar 0,438 dipengaruhi oleh faktor - faktor lain.

Kata Kunci : Komitmen kerja guru, reward organisasi

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL REWARDS IN IMPROVING TEACHER COMMITMENT AT SMA PLUS SEDAYU NUSANTARA MEDAN

HARIANTI WIRA PRATAMA

NPM : 2020060136

The main objective of this study is to test the effectiveness of the reward system that has been established in increasing teacher work commitment in learning activities at SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. This research is a type of mixed methods research. The population in the study were foundations, school principals and subject teachers and as many as 45 respondents were taken from a portion of the population. Methods of data collection with interviews and questionnaires. Methods of data analysis using descriptive methods and descriptive statistical analysis using person product moment correlation. The results of this study indicate that the reward system that has been established at Sedayu Nusantara Medan Plus High School is quite well received by teachers, then work commitment at Sedayu Nusantara Medan Plus High School is already good as seen from the willingness of teachers to continue to innovate in maximizing the learning process, and rewards have a positive influence significant to the work commitment of Sedayu Nusantara Medan Plus High School teachers where it can be seen from the r_{xy} value or the influence value of the x variable on the y variable which is the teacher's commitment whose results show a value of 0.562 and if this value is consulted with the r moment value table, the remaining 0.438 is influenced by the factor - another factor.

Keywords: Teacher work commitment, organizational rewards

KATA PENGANTAR

Segala puji peneliti panjatkan kepada Allah subhanawataa'la yang telah memberikan nikmat dan karunia yang begitu banyak dalam kehidupan kita sehingga patutnya kita lebih banyak bersyukur terlebih ridho Allah dalam penyelesaian Tesis ini. Sholawat beriring salam juga disampaikan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW. Peneliti sangat merasa bersyukur atas selesainya penelitian Tesis dengan judul “Efektivitas Reward Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan”. Selama penyusunan Tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bantuan dan motivasi dari dosen pembimbing dan juga dukungan dari berbagai pihak lainnya. Pada kesempatan ini saya sampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Asgussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Prof. Dr. AKRIM, S.Pdi., M.Pd selaku Wakil Rekotr II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen pembimbing satu Tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si, CIQnR selaku Direktur program studi MMPT Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga selaku dosen pembimbing dua Tesis ini yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dari mulai awal penelitian sampai selesainya Tesis ini.

5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd, CIQnR, CIQaR selaku dosen penguji I atau pembahas yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak Dr. Isman, M.Hum selaku dosen penguji II atau pembahas yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis.
7. Ibu Assoc. Dr. Amini, M.Pd selaku dosen penguji III atau pembahas yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis.
8. Seluruh Dosen Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muahmmadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan bimbingan seluruh mata kuliah dengan baik.
9. Seluruh pegawai akademika Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muahmmadiyah Sumatera Utara yang dengan sabar membantu administrasi dalam proses Tesis ini.
10. Suami terkasih saya Mardian Harahap yang sudah memberikan dukungan penuh atas penyelesaian Tesis saya.
11. Seluruh keluarga besar peneliti Mamak tersayang, Bang Reza, Kak Ana, Nek Iyen. Anak tersayang Aisyah, Arkan, Hafiz dan Azka yang telah menjadi penyemangat.
12. Seluruh teman seperjuangan kelas A Reguler C Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muahmmadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan Tesis ini.

Semoga Tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya pada peneliti lainnya yang relevan.

Medan, 20 Februari 2023

Peneliti,

Harianti Wira Pratama

2020060136

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TESIS	1
PENGESAHAN	2
PERNYATAAN MAHASISWA	3
ABSTRAK	4
ABSTRACT	5
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI	9
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	11
BAB I	12
1.1 Latar Belakang Masalah	12
1.2 Fokus Penelitian	20
1.3 Rumusan Masalah	21
1.4 Tujuan Penelitian	21
1.5 Manfaat Penelitian	22
BAB II	23
2.1 Kerangka Teoritis	23
2.2. Kerangka Konseptual	65
2.3 Kajian Penelitian yang Relevan	66
BAB III	68
3.1 Pendekatan Penelitian	68
3.2. Objek dan Subjek Penelitian	69
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	69
3.4. Sumber Data Penelitian	70
3.5. Teknik Pengumpulan Data	71
3.6. Teknik Analisis Data	76
BAB IV	82
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	82
4.2 Deskripsi Temuan Penelitian	87
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	103
BAB V	115
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Implikasi	117

5.3 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	54
Tabel 3.2 Panduan Wawancara Terbuka.....	61
Tabel 3.3 Panduan Angket Terhadap Guru	62
Tabel 4.1 Keadaan Guru dan Pegawai	72
Tabel 4.2 Persepsi Responden Terhadap Guru	86
Tabel 4.3 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Kerja.....	87
Tabel 4.4 Respon Penerima Reward Material dan Non Material	92
Tabel 4.5 Data Kerja Perhitungan Produk Moment	94
Tabel 4.6 Tabel r Produk Moment dengan Taraf Signifikan 5% & 1% ..	98
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Plus Sedayu Nusantara	72

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa saat ini Kualitas pendidikan di Indonesia cukup memprihatinkan. Hal ini sejalan dengan hasil yang dirilis oleh lembaga PISA (Programme For International Student Assessment) pada bulan Desember lalu di Kota Paris. Dari hasil penelitian yang dilakukan PISA diperoleh data bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-72 dari 77 negara dari segi kualitas pendidikan. Peringkat ini menjadikan Indonesia berada di peringkat ke 6 terbawah, bahkan kualitas pendidikan kita jauh tertinggal dari Negara tetangga seperti Brunei Darussalam dan Malaysia yang memiliki peringkat di atas Indonesia. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Human *Development Report* yang meriliah hasil penelitian tahun 2017 dan menyatakan Indonesia berada posisi ke-7 di ASEAN dari segi index pendidikan dengan skor 0,662. Hal ini juga mengaskan bahwa indikator pendidikan yang rendahlah yang membuat daya saing sumberdaya manusia di Indonesia juga rendah. Sementara itu pada tahun 2016 UNESCO dan Global Education Monitoring (GEM) mengumumkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-10 dari 14 Negara berkembang dari segi mutu pendidikan. Dari semua data penelitian di atas tentu tidak dapat kita bantah bahwa mutu atau kualitas pendidikan di Indonesia sangat rendah. Seperti yang kita ketahui hampir 75% satuan pendidikan di Indonesia tidak memenuhi standar kelayakan satuan pendidikan.

Kualitas pendidikan di atas akan semakin memburuk apabila tidak ada perbaikan salah satunya pada kualitas guru. Moh. Uzer Usman (2011:6) mengatakan bahwa tingkat kinerja seorang guru dapat kita lihat melalui kemampuannya dalam mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik sehingga tercapai tujuan pembelajaran dan menghasilkan lulusan (output) yang berkompetensi. Tentunya mutu atau kualitas seorang guru harus senantiasa meningkat setiap tahunnya. Rythia Afkar, peneliti bank dunia (2021) mengatakan bahwa guru di Indonesia memiliki kompetensi yang sangat rendah, ini diungkapkannya setelah merilis hasil survei bank dunia terkait learning loss akibat pandemi selama kurang lebih 1,5 tahun. Rendahnya kualitas guru ini tentu harus sesegera mungkin diperbaiki. Perbaikan kualitas guru tidak perlu harus menunggu arahan dari pemerintah. Sejatinya memperbaiki kualitas guru dapat dimulai dari satuan pendidikan masing-masing dalam hal ini kepala sekolah harus berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang dimana kita ketahui bahwasannya kualitas pendidikan yang rendah ini terjadi hampir di seluruh wilayah di Indonesia, tidak terkecuali di Provinsi Sumatera Utara khususnya di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti kepada Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara, peneliti memperoleh informasi bahwa sekolah ini didirikan dan mulai operasional di tahun 2018. Hingga saat ini Tahun 2022 SMA Plus Sedayu Nusantara Medan telah meluluskan alumni sebanyak 2 angkatan. Dari awal berdiri di tahun 2018 sekolah ini memiliki tujuan yaitu meluluskan peserta didiknya 100% ke perguruan tinggi negeri, sekolah kedinasan, Tentara, Polisi dan Sekolah-sekolah tinggi lainnya. Setelah meluluskan

2 angkatan, SMA Plus Sedayu Nusantara belum dapat memenuhi target lulusan tersebut. Program pendidikan dan pengembangan potensi anak yang telah diterapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara tergolong sudah cukup baik. Lalu, apakah salah satu faktor penyebab gagalnya mencapai angka lulusan 100% adalah kinerja dan komitmen guru dalam menjalankan KBM ?. Untuk itu, peneliti akan melakukan penelitian mengenai komitmen kerja Guru SMA Plus Sedayu Nusantara dan apakah sistem reward sudah berlaku di sekolah tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja dan komitmen guru. Karena dalam mencapai kesuksesan tujuan pembelajaran faktor utama yang harus diperhatikan adalah Guru.

Guru merupakan salah satu bagian dari pendidikan yang sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar mengajar. Dalam ketentuan umum di Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen dinyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertugas mengajar, mendidik, mengarahkan, melatih, membimbing dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang satuan pendidikan dan jenis pendidikan formal.

Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menuliskan bahwa guru adalah pekerjaan dengan kekuatan batin yang bersumber dari dalam hati guru itu sendiri dan kekuatan dari luar guru tersebut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab. Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal tentu akan berpengaruh besar kepada perkembangan peserta didik dari segi kompetensi. Untuk meningkatkan kinerja tentunya seorang guru

harus memiliki komitmen kuat dalam bekerja menjadi guru yang profesional. Komitmen guru dapat terwujud dengan keterlibatan seorang guru secara penuh dalam proses belajar mengajar. Selain itu guru juga harus memiliki komitmen organisasional, yaitu dimana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Sebagai pekerja profesional maka guru harus memiliki komitmen dalam bekerja, berikut beberapa komitmen yang harus dimiliki seorang guru, diantaranya :

1. berkomitmen kepada diri sendiri sebagai makhluk Tuhan semesta alam
2. memiliki komitmen kepada pekerjaannya sebagai pendidik yang terus belajar
3. Komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit sosial
4. Komitmen terhadap seluruh kegiatan di satuan pendidikan
5. Komitmen menerima bahwa setiap peserta didik adalah pribadi yang unik
6. Komitmen terhadap masyarakat sebagai fungsi dan signifikansi makhluk sosial.
7. Komitmen untuk terus menghadirkan proses pembelajaran yang berkualitas.

Dengan demikian berkomitmen untuk menjadi guru yang profesional dengan sendirinya akan terlihat dari karakteristik guru tersebut seperti memiliki

perhatian yang tinggi kepada peserta didik, lebih banyak waktu yang dicurahkan demi kepentingan peserta didik serta bekerja sebaik-baiknya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki peserta didik. Untuk menaikkan komitmen guru tentunya diperlukan dukungan penuh dari sekolah dalam hal ini Kepala Sekolah. Seorang Kepala Sekolah harus membuat suatu program peningkatan komitmen guru. Seperti pelatihan soft skill, pelatihan hard skill dan juga sistem pemberian reward dan punishment. Reward menjadi salah satu metode yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di suatu perusahaan dalam hal ini reward juga merupakan salah satu metode yang dapat meningkatkan kinerja guru di satuan pendidikan.

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau juga biasa dikenal dengan apresiasi yang diberikan suatu organisasi kepada anggota dari organisasi tersebut. Reward atau apresiasi ini diberikan atas pencapaian positif dari anggota organisasi. Organisasi memberikan reward biasanya untuk mempertahankan prestasi unggul di sumber daya manusia di anggotanya. Tentunya organisasi berharap dengan adanya sistem reward yang dilaksanakan dapat memotivasi anggotanya dalam bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2009), reward merupakan bentuk imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja di perusahaan tersebut. Imbalan diberikan karena pekerja telah memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran demi memajukan perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Leman (2000) juga menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan

kepada perorangan atau kelompok apabila mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Terlihat dari beberapa paparan para ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa reward merupakan balas jasa atau imbalan atas kinerja anggota organisasi yang membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Umumnya organisasi akan memberikan reward atau imbalan balas jasa dalam bentuk material seperti uang, penghargaan atau kenaikan gaji. Intinya, dalam hal ini kita berfokus kepada reward yang diberikan sekolah kepada guru atas prestasi kerja yang baik, reward dari sekolah bisa dalam bentuk materil dan non materil. Pemberian imbalan diharapkan sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Juga, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja sekolah bisa membuat guru tersebut loyal pada sekolah di kegiatan belajar mengajar atau di kegiatan lainnya di sekolah. Kepala Sekolah berusaha maksimal melakukan program peningkatan kualitas guru dengan salah satunya adalah memberikan reward kepada guru. Seperti di pembahasan sebelumnya bahwa reward yang diberikan sekolah kepada guru adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan komitmen guru dalam bekerja.

Menurut hemat peneliti, rendahnya kualitas pembelajaran disebabkan karena masih rendahnya komitmen guru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, komitmen berarti perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen merupakan janji yang terbetik dalam hati untuk

melakukan sesuatu menurut semestinya. Komitmen merupakan tekad dan niat baik yang berasal dari lubuk hati yang paling dalam untuk berbuat sesuatu semaksimal mungkin. Tekad berarti kemauan yang kuat yang didasari oleh kesadaran bahwa apa yang akan dilaksanakan sangat penting bagi pengembangan dirinya maupun orang lain. Komitmen berakar dari niat yang tulus dan ikhlas, tanpa paksaan dari orang lain. Pada hakikatnya komitmen merupakan suatu keinginan atau cita-cita yang betul-betul dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu variabel yang akan diteliti oleh peneliti adalah bagaimana komitmen guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dan apakah komitmen guru yang sudah berjalan ini memberikan efek yang baik kepada kualitas pendidikan di SMA Plus Sedayu Nusantara.

Tentunya upaya dalam membangun komitmen guru tidaklah mudah, komitmen adalah rasa yang harus ditimbulkan dari kesadaran guru dan tentunya ini bersifat abstrak, dimana hanya gejalanya saja yang bisa kita amati. Walaupun tidak mudah diamati bukan berarti komitmen tidak dapat ditumbuhkan dalam diri seorang guru. Tentunya komitmen kerja bagi seorang guru dapat ditumbuhkan dengan adanya motivasi intrinsik.

Dalam meningkatkan komitmen guru dan kualitas pendidikan, peran aktif pemimpin satuan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah sangat diperlukan. (Emilda 2020 : 116) Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi

yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian reward yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terimakasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pimpinannya. Maka dari itu, salah satu pendorong peningkatan kualitas guru adalah dengan motivasi berupa penghargaan atau hadiah yang diberikan oleh kepala sekolah. Peningkatan kualitas guru dengan memberikan motivasi berupa pemberian hadiah ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentunya.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada Kepala Sekolah SMA Plus Sedayu Nusantara Medan, sekolah ini telah dengan aktif memberikan reward kepada guru yang berprestasi ini juga terlihat dari unggahan di situs resmi SMA Plus Sedayu Nusantara yaitu www.sedayunusantara.sch.id dan juga melalui akun sosial media seperti Facebook, Instagram dan Youtube dengan nama SMA Plus Sedayu Nusantara. Dengan demikian perlu diteliti lebih lanjut bagaimana sistem pemberian reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dan bagaimana dampak dari sistem pemberian reward tersebut terhadap komitmen guru. "apakah kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh sistem reward yang dijalankan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah cukup meningkatkan komitmen guru ?" Atas pertanyaan ini peneliti melakukan penelitian apakah sistem reward menjadi salah satu faktor yang mendukung lulusan dan sejauh mana sistem eward memberi pengaruh terbaik kualitas lulusan.

Dari seluruh penjelasan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian di SMA Plus Sedayu Nusantara yang berfokus pada efek pemberian reward

organisasi kepada guru untuk meningkatkan komitmen guru yang juga berimbas pada kualitas pendidikan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Adapun penelitian tersebut berjudul “EFEKTIVITAS REWARD ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN GURU DI SMA PLUS SEDAYU NUSANTARA MEDAN”.

1. 2 Fokus Penelitian

Pada Sebuah penelitian sangat diperlukan adanya focus penelitian, focus penelitian berfungsi untuk membatasi objek dari penelitian agar peneliti tidak terjebak dalam banyak hal yang tidak terbatas. Penentuan focus penelitian harusnya lebih diarahkan kepada tingkat informasi paling mutakhir guna mendapatkan hasil penelitian yang optimal. Fokus penelitian harus disesuaikan juga terhadap metode penelitian, baik menggunakan metode kualitatif, kuantitatif atau *mix method*.

(Sugiyono 2017;207) pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan reliabilitas masalah yang akan dipecahkan. Sementara pada penelitian kuantitatif, focus penelitian didasarkan pada nilai pengarahun atau nilai real yang dapat dibuktikan menggunakan pendekatan matematika. Pada penelitian ini, fokus penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sistem reward yang telah ditetapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan

2. Jenis reward material yang diberikan kepada guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan
3. Hubungan reward dan komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan fokus penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem reward organisasi di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan?
2. Bagaimana kondisi actual komitmen guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ?
3. Bagaimana peran atau pengeruh sistem reward terhadap komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisa kondisi aktual sistem reward di SMA Plus Sedayu Nusantara dalam hal pemberian reward berbentuk materi seperti : onus dalam bentuk uang tunai, piagam penghargaan, plakat penghargaan, sertifikat penghargaan ataupun kenaikan gaji.

2. Menganalisa bagaimana Kondisi aktual kinerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.
3. Menganalisa apakah pemberian reward organisasi kepada guru akan meningkatkan komitmen kerja guru dalam ketiga aspek tadi yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

:

1. Manfaat secara teoritis :
 - a. Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu referensi dalam ilmu pengetahuan khususnya mengenai sistem reward organisasi.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memotivasi peneliti lain untuk melakukan penelitian mengenai sistem reward dengan unsur-unsur lain yang tidak tersentuh dalam penelitian ini.
 - c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dalam pengambilan keputusan mengenai sistem reward oleh lembaga pendidikan khususnya jenjang SMA.
2. Manfaat secara praktis :
 - a. Diharapkan data-data yang diperoleh bisa menjadi suatu landasan pengambilan keputusan bagi lembaga pendidikan untuk

menerapkan sistem pemberian reward kepada guru untuk meningkatkan mutu kinerja guru di lembaga tersebut.

- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, lembaga pendidikan menjadi termotivasi untuk melakukan sistem pemberian reward kepada guru guna meningkatkan kinerja guru di lembaga tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Reward (Imbalan)

Usaha yang dilakukan suatu organisasi untuk mendapatkan anggota unggul yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan tentunya diperlukan pembinaan yang berkesinambungan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan anggota agar dapat melaksanakan tugas dengan maksimal.

Setiap organisasi menggunakan berbagai macam cara dalam hal memotivasi dan meningkatkan kinerja dari anggota organisasi tersebut, salah satu sistem yang digunakan adalah sistem pemberian reward. Pemberian reward ini dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, seperti pemberian

reward dalam bentuk bonus uang tunai, kenaikan gaji, promosi jabatan, plakat penghargaan, bintang jasa atau bahkan jenis reward lainnya yang dimana tujuan utama dari pemberian reward ini adalah untuk meningkatkan kinerja serta memotivasi setiap anggota dari organisasi tersebut.

Sistem pemberian reward atau imbalan ini terdiri dari semua komponen yang masuk ke dalam organisasi tersebut seperti anggota organisasi, proses pelaksanaannya, prosedur pemberian, syarat dan ketentuan yang berlaku serta kegiatan pengambilan keputusan yang melibatkan petinggi organisasi tersebut dalam menentukan jumlah reward atau jenis reward yang akan diberikan kepada anggota organisasi. Reward tidak hanya diukur sebatas materi, tetapi juga riwet dipengaruhi oleh interaksi antar manusia maupun interaksi antar manusia dan lingkungan organisasinya.

Menurut Leman (2000: 23), reward adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Menurut Slameto (2010: 17), reward adalah suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik. Sedangkan Purwanto (2011:132), reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Dari beberapa pendapat yang diungkapkan oleh para ahli pada uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa definisi dari reward adalah suatu

bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada satu kelompok orang ataupun kepada perorangan yang telah melakukan sesuatu pencapaian yang berprestasi, memberikan suatu sumbangsih yang sangat bermanfaat, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan untuk kemajuan perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Untuk besaran reward yang diberikan kepada yang berhak mendapatkan adalah bergantung kepada banyak hal, tentunya yang utama ditentukan oleh tingkatan pencapaian yang dicapai calon penerima reward tersebut. Selain hal tersebut, jenis dan wujud reward yang akan diperoleh tentu berbeda tergantung pencapaian yang dicapai serta kepada siapa reward tersebut diberikan juga merupakan salah satu pertimbangan dalam menentukan jenis reward apa yang akan diberikan.

Arti penting dari sebuah reward bukanlah hasil pencapaiannya, melainkan dari hasil pencapaian seorang anggota, pimpinan bertujuan untuk berterima kasih serta membangun semangat kerja anggota agar menjadi lebih baik lagi dikemudian hari.

2.1.1.1. Tujuan dan Fungsi Reward

Pemberian imbalan diharapkan perusahaan ataupun organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dari anggota organisasi maupun karyawan. Juga, diharapkan keberadaan reward di sebuah organisasi dapat mempererat hubungan pimpinan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang

terbangun di lingkungan organisasi dan pekerjaan bisa membuat anggota organisasi maupun karyawan tersebut loyal pada perusahaan. Berikut merupakan beberapa tujuan dari pemberian reward organisasi.

- a. Karyawan jadi lebih produktif
- b. Atasan lebih dekat dengan bawahan
- c. Membentuk karyawan yang loyal
- d. Membangun image perusahaan
- e. Target perusahaan tercapai

Beberapa ahli juga mengungkapkan pandangan mereka mengenai jenis-jenis reward, antara lain :

Menurut Gibson, et al (1997:32), tujuan pemberian reward adalah sebagai berikut:

- a. Menarik (attract). Reward haruslah bersifat menarik. Dalam hal ini, jenis reward yang diberikan haruslah jenis yang dapat menarik seseorang untuk mendapatkannya. Reward yang menarik akan meningkatkan motivasi seseorang untuk lebih giat dalam rangka mencapai reward tersebut.
- b. Mempertahankan (retain). Reward juga memiliki peran dalam hal mempertahankan keberlangsungan anggota disuatu organisasi. Dengan diberikan reward atas suatu capaian, maka anggota akan

berfikir bahwa mereka dihargai dan dibutuhkan sehingga mereka akan lebih mencintai organisasi.

- c. Memotivasi (motivate). Sistem reward sejatinya harus mampu memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja guna mendapatkan reward tersebut dari hasil kinerja yang sesuai target atau tujuan organisasi. Karena ini pemilihan jenis reward sangat penting agar reward berfungsi sesuai tujuannya yaitu meningkatkan motivasi kerja dari anggota organisasi.

Sedangkan menurut Handoko (2000:35) bahwa terdapat beberapa fungsi reward, yaitu:

- a. memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih, dan
- c. bersifat Universal. Dengan demikian pemberian reward dapat mendorong karyawan agar lebih giat dan dapat meningkatkan potensi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi

2.1.1.2. Jenis Jenis Reward

Menurut Mahsun (2006:161) terdapat dua jenis reward berdasarkan tujuan reward yang ingin dicapai, yaitu:

1. Penghargaan sosial (social rewards). Penghargaan jenis ini merupakan penghargaan non material yang diberikan organisasi kepada anggota organisasinya atas suatu prestasi atau capaian yang dicapai oleh anggota tersebut. Karena ini adalah reward social maka reward yang didapat jenisnya bukanlah benda melainkan perlakuan social seperti pujian, penghormatan atau publikasi yang dilakukan organisasi kepada anggota organisasi dalam rangka menghargai capaian dari anggota tersebut.
2. Penghargaan psikis (psychic rewards). Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (self esteem), kepuasan diri (self satisfaction), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis ini diperoleh dan dapat dirasakan langsung oleh anggota organisasi tanpa harus menunggu dari pimpinan organisasi. Ketika seseorang berhasil menyelesaikan permasalahannya dan mencapai sebuah prestasi pasti orang tersebut akan memiliki rasa bangga terhadap diri sendiri atau rasa kepuasan sendiri.

Menurut Djamarah (2008:54), terdapat empat jenis reward berdasarkan bentuk reward yang diberikan, yaitu:

1. Pujian. Pujian merupakan salah satu bentuk reward yang bersifat social, pujian juga merupakan salah satu reward yang paling mudah dilakukan karena pujian hanya memerlukan kata – kata dan gerakan tubuh saja. Reward berupa pujian bias seperti terimakasih dan

ucapan selamat yang diberikan pimpinan organisasi kepada anggota organisasi yang telah berhasil mencapai sebuah prestasi kerja.

2. Penghormatan. Reward penghormatan ini juga merakan salah satu jenis reward social. Untuk reward penghormatan ini biasanya diberikan didepan khalayak umum. Seperti misalnya penobatan pegawai terbaik tahunan yang diumumkan diseluruh pegawai dalam suatu perusahaan. Atau penghormatan juga bias berupa pujian yang diberikan pimpinan organisasi di depan khalayak ramai sebagai bentuk rasa bangga pimpinan terhadap hasil capaian anggota organisasinya yang kemudian pimpinan harapkan dapat berimbas kepada anggota lainnya.
3. Hadiah. Reward dalam bentuk hadiah adalah salah satu reward yang paling banyak digunakan, sebab manusia sejatinya sangat menyukai hadiah atau kejutan. Reward dalam bentuk hadih dapat diberikan dalam berbagai jenis benda misalnya seperti emas, elektronik atau bahkan dapat juga berupa uang.
4. Tanda Penghargaan. Reward dalam bentuk tanda penghargaan ini merupakan pemberian tanda penghargaan berupa barang yang nilainya tidak bias dinilai dengan nilai mata uang. Tanda penghargaan ini biasanya seperti lencana bintang jasa, piala, sertifikat, medali, piagam dan lain sebagainya.

Dari empat jenis reward yang dijelaskan diatas ini, pimpinan suatu organisasi dapat memilih salah satu jenis reward atau juga dapat menggabungkan

2 atau 3 bahkan 4 jenis reward sekaligus dalam proses pemberian reward kepada anggota organisasi. Semakin baik system reward yang dilaksanakan di suatu organisasi maka akan semakin baik pula dampak yang diberikan system reward tersebut kepada system kinerja anggota organisasi yang pada akhirnya bermuara kepada kualitas organisasi tersebut. Dalam penelitian ini tentunya guru dan satuan pendidikan.

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006: 323), reward dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (intrinsic rewards) dan penghargaan intrinsik (intrinsic rewards). Adapun penjelasan kedua reward tersebut adalah sebagai berikut.

1. Penghargaan ekstrinsik (intrinsic rewards) Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu: penghargaan finansial dan non finansial. Penghargaan finansial, terdiri dari:
 - a. Gaji dan upah. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

- b. Tunjangan karyawan. Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.
- c. Bonus/insentif. Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

Penghargaan non finansial, terdiri dari:

- a. Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
 - b. Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, seringkali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
2. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards). Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:
- a. Penyelesaian (completion). Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang

seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas.

- b. Pencapaian (achievement). Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- c. Otonomi (autonomy). Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.
- d. Pertumbuhan pribadi (personal Growth). Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik.

2.1.1.3. Sistem Pemberian Reward

Pemberian reward dengan sistem yang baik dapat memotivasi orang untuk meningkatkan kinerja secara terus menerus secara berkesinambungan. Sebaliknya, sistem pemberian reward yang salah tidak akan memberikan efek peningkatan kinerja dalam suatu organisasi secara signifikan. Maka dari itu, beberapa ahli menuliskan pendapat mereka mengenai sistem pemberian reward beserta syarat-syarat untuk mendapatkannya, antara lain :

Menurut Ghani (2003), suatu reward atau penghargaan dapat berjalan dengan baik apabila memenuhi beberapa persyaratan yaitu sebagai berikut:

1. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
2. Ada aturan yang jelas/transparan dan accountable, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
3. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian reward yang berhasil dapat meningkatkan tangible outcomes seperti individu, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu reward juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam team work, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Menurut Siagian (1995:112) sistem atau tahapan dalam pemberian reward atau penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.

Menurut Mahsun (2006:41) terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian reward atau penghargaan, yaitu sebagai berikut:

1. Goal congruence (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi.
2. Equity (keadilan). Reward harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok.
3. Equality (kemerataan). Reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.

4. **Kebutuhan.** Alokasi reward kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Reward yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Dari penjabaran para ahli diatas maka kita dapat menarik kesimpulan bahwa dalam suatu sistem pemberian reward atau penghargaan kepada sekelompok individu maupun individu maka harus dilakukan pengkajian variabel secara terorganisir di mana variabel ini harus saling berkaitan dalam menentukan indikator-indikator yang terukur dan sistematis sehingga dapat mengeluarkan nilai yang akurat dalam hal menentukan siapa yang menerima reward tersebut dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.2 Efektivitas Pemberian Reward Organisasi

Arti dari efektivitas adalah tingkat yang berhasil dicapai atau dihasilkan dari perorangan maupun organisasi dengan menggunakan metode atau cara tertentu dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, apabila semakin banyak tujuan yang berhasil dicapai maka dengan demikian suatu kegiatan atau cara dianggap semakin efektif karena efektivitas berbanding lurus dengan cara atau metode untuk mencapainya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau yang kita kenal dengan singkatan KBBI, disampaikan bahwa efektivitas adalah daya guna, keaktifan serta adanya kesesuaian dalam

suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian artinya, apabila seseorang atau organisasi dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan, baik dari segi waktu, biaya ataupun mutu, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan telah efektif.

Dari pemaparan para ahli di atas dapat dikatakan bahwa efektivitas reward organisasi adalah suatu nilai kesesuaian tingkat pemberian reward terhadap apa yang diharapkan oleh anggota organisasi yang kemudian berdampak terhadap kinerja dari anggota tersebut. Atau efektivitas Reward juga dapat kita katakan sebagai kesesuaian sistem imbalan yang diberikan dengan performa kinerja atau usaha yang telah dihasilkan oleh anggota organisasi tersebut.

Mekanisme pemberian reward yang sesuai dengan apa yang diharapkan anggota organisasi dan tentunya memiliki sistem atau prosedur yang adil, dapat memaksimalkan meningkatkan motivasi anggota organisasi baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Ada beberapa pertimbangan dalam menentukan sistem atau prosedur pemberian reward kepada anggota organisasi, diantaranya :

1. Apakah jenis reward sudah sesuai dengan pencapaian yang akan dicapai
2. Apakah jenis reward sudah sesuai dengan pribadi calon penerima reward
3. Apakah sistem yang diberlakukan sudah adil berdasarkan usia, gender dan beban kerja
4. Apakah sistem reward ini yang dibentuk akan menghasilkan motivasi kerja yang signifikan

Pada tingkat organisasi, motivasi pegawai dapat meningkatkan efektivitas organisasi (organizational effectiveness) (Lawler, 1977), yang berdampak pada keanggotaan, absensi, motivasi kinerja pegawai dan struktur tugas organisasi.

Menurut Lawler (1971), dari hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan keanggotaan pegawai untuk menentukan bergabung atau tidak dalam organisasi. Tentunya perilaku seperti pada penjelasan diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan motivasi berbanding lurus dengan tingkat imbalan yang didapat. Dengan kata lain, semakin tinggi reward atau imbalan yang diperoleh anggota organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan motivasi yang akan muncul. Dengan demikian, menentukan sistem pemberian reward yang baik dan adil harus efektif dalam menjaga keberlangsungan anggota organisasi yang kompeten. Aspek keadilan dalam

menentukan sistem reward sangatlah berpengaruh, sebab apabila ada anggota organisasi yang mengundurkan diri artinya anggota tersebut memilih mundur untuk mencari suasana yang lebih baik menurutnya. Bahkan dari sebuah penelitian juga mengungkapkan bahwa tingginya tingkat absensi anggota organisasi dalam kehadiran bekerja bergantung pada tingkat kepuasan yang diperoleh anggota organisasi di organisasi tersebut. Agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja anggota organisasi, reward harus diberikan pada situasi dan waktu yang tepat. Dengan demikian dibutuhkan suatu alat ukur kinerja yang tepat, kemampuan untuk menilai reward yang sesuai dan berkesan secara perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi, sistem atau prosedur pemberian reward juga dapat digunakan untuk mengukuhkan struktur pekerjaan yang sudah ada atau struktur kerja yang diinginkan juga dapat digunakan untuk meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan anggota organisasi. Kemudian, seorang pemimpin dalam organisasi juga harus mengetahui apakah anggota organisasi yang ada di dalam organisasi tersebut adalah orang yang mengerjakan jenis pekerjaan yang bervariasi atau jenis pekerjaan yang sama dengan satu sama lainnya.

2.1.3 Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi adalah faktor utama yang menjawab apakah tujuan dari organisasi tersebut berhasil dicapai atau tidak. Para pemimpin organisasi biasanya sering tidak menyadari kinerja

yang buruk sampai keadaannya benar-benar telah menjadi sangat buruk, sehingga segala sesuatunya menjadi serba salah. Apabila terlalu sering seorang pimpinan terlambat mengetahui kinerja yang buruk dari anggota organisasi maka semakin cepat suatu organisasi akan mengalami masa krisis. Biasanya kesan buruk dari suatu organisasi di mata publik seperti pertanda bahwa ada kinerja yang memburuk dari anggota organisasi tersebut.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67).“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (1997: 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Menurut Barry Cushway (2002: 1998) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”. Menurut Veizal Rivai (2004: 309) mengemukakan kinerja adalah “ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001: 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut John Witmore dalam Coaching for Perfomance (1997: 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2019: 26) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Mink (1993: 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- a. berorientasi pada prestasi,
- b. memiliki percaya diri,

- c. berpengendalian diri,
- d. kompetensi.

Berdasarkan uraian para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian prestasi kerja atau juga hasil kerja baik yang bernilai kualitas maupun bernilai kuantitas yang dicapai oleh satu individu dalam sebuah organisasi pekerjaan persatuan periode waktu yang di mana pencapaian itu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu atau juga disebut atasan dari organisasi tersebut. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi, sebaliknya kinerja yang buruk tentu akan memberikan dampak yang buruk juga bagi organisasi. Untuk itu perlu memperhatikan perkembangan kinerja dari setiap anggota organisasi. Organisasi yang sehat akan selalu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja anggota organisasinya, walaupun begitu tidak sedikit organisasi yang tidak menyadari kemerosotan kinerja anggota hingga sampai di titik kritis akibat dari dampak buruk kinerja anggota perusahaan.

Sehingga tentunya penting bagi seorang pimpinan organisasi untuk memperhatikan apa – apa saja hal yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Apabila sudah menemukannya maka pimpinan harus menentukan system pada pengembangan peningkatan kinerja anggota organisasi demi kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Dalam

satuan pendidikan tentu organisasinya adalah satuan pendidikan dan anggota organisasinya adalah warga sekolah salah satunya adalah guru. Dengan demikian untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu sekolah, maka Kepala Sekolah selaku pimpinan tertinggi dari satuan pendidikan tentunya perlu memikirkan upaya dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang merosot akan mempengaruhi hasil kompetensi lulusan dari peserta didik di satuan pendidikan tersebut.

Berkaitan dengan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dapat dikemukakan tentang tugas keprofesionalan guru yang disebutkan dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 20a mengenai guru dan dosen di mana di situ disebutkan bahwa tugas guru adalah merencanakan pembelajaran melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta melakukan evaluasi atau penilaian dari hasil pembelajaran.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru juga dapat dikatakan sebagai salah satu indikator dalam keberhasilan guru mengembang suatu tugas dari pimpinan satuan pendidikan sesuai dengan tujuan dan standar capaian di satuan pendidikan tersebut.

Susanto (2016:16) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja guru akan terlihat pada situasi dan kondisi

kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Darmadi, (2018 :45) kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2005:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara, Anwar A (2006:67) yang menyatakan bahwa Kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Senada dengan pendapat Samsudin (2006:159) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005:234) yang memberikan pengertian

kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Mulyasa (2004:136) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dalam penjabaran diatas, dengan demikian kinerja guru adalah suatu prestasi yang harus dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan profesionalnya selama dalam suatu masa periode tertentu yang memenuhi standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk keprofesionalan seorang guru. Tingkat keberhasilan kinerja seorang guru tidak terlepas dari kompetensi yang melekat kepada dirinya yang harus dikuasai seorang guru profesional. Bagian paling penting untuk pekerjaan seorang guru adalah tingkat kompetensi yang dimiliki guru tersebut. Dengan kompetensi yang baik maka guru dapat melakukan proses pengajaran yang baik kepada peserta didik, kompetensi kerja yang baik akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik selama bekerja menjadi guru profesional.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya suatu jabatan bersifat fungsional tetapi juga bersifat profesional, artinya jabatan ini adalah satu

jawaban jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang seharusnya telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Sejatinya seorang guru harus dipersiapkan secara khusus untuk dapat berkiprah di dunia pendidikan. Mengemban jabatan seorang guru tidak hanya dinilai dalam hal melaksanakan tugasnya sebagai guru tetapi juga perilaku seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran juga ikut dinilai menjadi satu kesatuan dalam penilaian kinerja guru.

2.1.3.1. Kinerja Guru

Kinerja seorang guru dapat dikatakan juga sebagai suatu proses pembelajaran yang menghasilkan dan mengembangkan kegiatan yang telah ada menjadi kegiatan yang lebih baik lagi. Dengan demikian tujuan dari proses pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cukup baik melalui suatu proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru yang sesuai dengan target dan tujuan pembelajaran.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Apabila guru bekerja dengan sangat efektif dan efisien tentunya akan menghasilkan lulusan peserta didik yang memiliki potensi yang baik sebagai sumber daya manusia seperti memiliki ketangguhan dalam mendapatkan permasalahan, mampu bersaing dan berhasil guna sesuai tujuan. Dengan demikian, kinerja seorang guru dalam berjalannya proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang. Dengan kinerja guru yang efisien dan efektif juga dapat menghasilkan lulusan yang cukup baik bukan hanya berdasarkan usul keturunan dan warisan saja tetapi juga bias menjunjung tinggi kualitas diri, memiliki inisiatif dan kreativitas dalam kehidupan serta memiliki pribadi pekerja keras yang sangat produktif.

Pekerjaan atau jabatan sebagai seorang guru tentunya bukan hanya sekedar jabatan fungsional saja, tetapi lebih mengarah kepada pekerjaan profesional yang artinya menjadi guru erat sekali ikatannya dengan keahlian dan keterampilan dalam memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas bersama peserta didik. Tentunya sebagai seorang guru untuk memperoleh kemampuan dan keahlian dalam proses pembelajaran, maka guru diwajibkan terus belajar dan menjadi guru yang selalu berguru. Dan sejatinya untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru perlu adanya tindakan konkret dalam pelaksanaan pelatihan dimulai dari satuan pendidikan dimana guru tersebut bekerja. A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-

permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekayaan bukan kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.

- l. Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

Sedangkan Nana Sudjana dkk, (2004:107) mensyaratkan 10 dasar kompetensi kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pemikir, perencana, pengelola. dan pelaksana proses pembelajaran tentunya berada ditangan guru, dengan demikian guru harus menyadari mengenai tujuan dan menyadari perihal lingkungan kerja, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya kinerja. Budaya kinerja guru menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000:13) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1. Motivasi kinerja guru

Untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja seorang guru maka motivasi terbesar harus berasal dari dalam diri guru tersebut, tetapi motivasi yang bersumber dari luar diri guru juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan komitmen kerja guru, dalam hal ini contohnya seperti dorongan, dukungan dan motivasi yang diterima guru dari pimpinan satuan pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah di tempat guru tersebut mengajar.

2. Etos kinerja guru

Etos kerja adalah hal yang harus dimiliki oleh semua guru. Guru yang memiliki etos kerja yang baik dalam proses pembelajaran pasti akan menghasilkan lulusan peserta didik yang berbeda pula dengan guru yang hanya bekerja tanpa memiliki etos kerja kepada peserta didik. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.

- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.
- d. Lingkungan kinerja guru

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja guru juga harus diperhatikan agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien, beberapa hal yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja guru adalah berikut ini :

- a. Lingkungan sosial-psikologis, merupakan lingkungan yang serasi dan juga sehat dimana hubungan guru dengan sesama guru, guru dengan tata usaha dan guru dengan kepala sekolah berjalan baik dan saling mendukung terhadap pekerjaan masing-masing. Lingkungan seperti ini harus diupayakan untuk dibangun agar setiap individu dapat memaksimalkan kinerja secara efektif dan efisien sehingga mampu menghasilkan peserta didik yang kompeten.
- b. Lingkungan fisik, selain lingkungan social-psikologis hal lain juga harus diperhatikan guna mendukung kinerja guru seperti lingkungan fisik yang memuat lokasi kerja guru tersebut baik di ruang guru maupun di ruang kelas. Ruang kerja guru hendaknya difasilitasi dengan beberapa sarana agar guru nyaman saat bekerja, adapun sarana dan

prasarana tersebut antara lain sebagai berikut : (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

4. Tugas dan tanggung jawab guru

Seorang guru wajib mengemban tugas dan tanggung jawab. Tugas dan tanggungjawab yang diemban seorang guru dalam bekerja inilah yang kelak akan menjadi tolok ukur keberhasilan guru dalam proses belajarmengajar. Adapun tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan seorang guru adalah sebagai berikut ini :

- a. Tanggung jawab moral, guru harus menyadari tanggung jawab moral ini agar membatasi diri untuk tidak keluar dari norma sosial dalam bekerja sebagai guru baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.
- b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, guru harus menguasai dan menemukan cara yang paling efektif untuk peserta didik mampu menyerap suatu pembelajaran dengan maksimal, selain itu guru juga harus mampu membuat persiapan pembelajaran dan juga memahami kurikulum yang berlaku dimasa pembelajaran dengan baik.

- c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, ini merupakan salah satu tanggung jawab yang besar. Guru yang berhasil mendidik peserta didiknya dengan baik dari segi akademik maupun moral, maka guru tersebut sudah berhasil berkontribusi kepada kemajuan bangsa yang dimulai dari sekelompok – sekelompok masyarakat. Karena guru harus mampu membimbing, melayani dan mengabdikan untuk kemaslahatan masyarakat.
- d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, tanggung jawab ini merupakan tanggung jawab guru secara bidang akademisi. Seorang guru harus turut serta dalam kemajuan ilmu pengetahuan, salah satu cara yang dapat dilakukan guru guna memajukan ilmu pengetahuan adalah dengan cara mengikuti berbagai penelitian dan pengembangan seputar dunia pendidikan tentunya.

5. Optimalisasi kelompok kerja guru

Ruang lingkup kelompok kerja guru, meliputi:

- a. Memecahkan permasalahan kegiatan pembelajaran.
- b. Memecahkan permasalahan tentang kesulitan belajar siswa.
- c. Memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan orang tua murid.

- d. Memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam program catur wulan dalam melaksanakan pembelajaran.
- e. Mempersiapkan bahan dan topik untuk simulasi.
- f. Menyampaikan informasi yang penting untuk diketahui guru atau tenaga pendidikan lainnya.
- g. Menyusun materi pelajaran dengan rinci dan baik.

2.1.3.3. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai tenaga pendidik yang professional tentunya memiliki tugas pokok yang utama, adapun tugas tersebut adalah mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik mulai usia dini dari mulai pendidikan formal sampai pendidikan non formal. Dalam pelaksanaan tugas pokok utama seorang guru tentunya tidak dapat dipisahkan dari kompetensi atau kemampuan guru tersebut dalam melaksanakan pengasuhan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Penguasaan serta penerapan kemampuan atau kompetensi guru tersebut tentunya sangat menentukan tercapainya kualitas pendidikan dalam proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi dari satuan pendidikan tersebut. Dengan demikian untuk memastikan seorang guru sudahkah melaksanakan tugas utamanya secara professional sesuai dengan peraturan pemerintah harus dilakukan penilain kinerja yang konperhensif dan menyelurh dari segala aspek penelian yang dapat dilakukan di lingkungan kerja guru.

Penguasaan serta penerapan kemampuan atau kompetensi guru tersebut tentunya sangat menentukan tercapainya kualitas pendidikan dalam proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi dari satuan pendidikan tersebut. Dengan demikian untuk memastikan seorang guru sudahkah melaksanakan tugas utamanya secara professional sesuai dengan peraturan pemerintah harus dilakukan penilain kinerja yang konperhensif dan menyelurh dari segala aspek penelian yang dapat dilakukan di lingkungan kerja guru.

Dengan demikian kita harus mengetahui beberapa tujuan dari system penilain kinerja guru, adapapun tujuannya antara lain :

1. Untuk memberikan gambaran serta menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
2. Untuk menetapkan serta meningkatkan keefektivan kinerja guru pada satuan pendidikan.

3. Untuk menghadirkan suatu tolok ukur dalam pengambilan keputusan dan system penetapan efektif atau ketidakefektifan kinerja guru pada satuan pendidikan.
4. Menjadi salah satu pendukung dalam hal memfasilitasi landasan pengambilan keputusan dalam pengembangan keprofesian berkesinambungan bagi guru di satuan pendidikan.
5. Untuk menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
6. Dalam rangka menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Konteks Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya., penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan

fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Penguasaan serta penerapan kemampuan atau kompetensi guru tersebut tentunya sangat menentukan tercapainya kualitas pendidikan dalam proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi dari satuan pendidikan tersebut. Dengan demikian untuk memastikan seorang guru sudahkah melaksanakan tugas utamanya secara professional sesuai dengan peraturan pemerintah harus dilakukan penilain kinerja yang konperhensif dan menyelurh dari segala aspek penelian yang dapat dilakukan di lingkungan kerja guru. Kinerja guru yang dinilai oleh satuan pendidikan dapat menjadi acuan atau dasar bagi satuan pendidikan untuk

menetapkan jenjang karir yang sesuai dengan hasil penilaian kinerja guru tersebut. Sementara itu, bagi guru hasil penilaian kinerja guru berfungsi untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan dari pribadi guru tersebut guna meningkatkan kinerja di periode mendatang agar menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik lagi. Untuk itu penilaian kinerja guru sangat bermanfaat baik bagi satuan pendidikan maupun bagi individual guru tersebut. Penilaian kinerja yang terus dilakukan secara berkesinambungan dan dievaluasi secara berkala maka akan menghadirkan system kerja yang sehat dan bermuara kepada hasil lulusan yang baik dalam proses pembelajaran. Adapun secara terperinci Menurut Mondy (2010, 239) manfaat penilain kinerja adalah sebagai berikut:

1. Matrik dan penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Dalam rangka untuk perbaikan kinerja
3. Memantapkan kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Dalam rangka untuk pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Usaha untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai
7. Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan.

Penguasaan serta penerapan kemampuan atau kompetensi guru tersebut tentunya sangat menentukan tercapainya kualitas pendidikan dalam proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan

tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi dari satuan pendidikan tersebut. Dengan demikian untuk memastikan seorang guru sudahkah melaksanakan tugas utamanya secara professional sesuai dengan peraturan pemerintah harus dilakukan penilaian kinerja yang komprehensif dan menyeluruh dari segala aspek penilaian yang dapat dilakukan di lingkungan kerja guru.

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Robbins mengemukakan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja antara lain:

Sistem manajemen yang baik tentu sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja dan kompetensi guru di satuan pendidikan yang dimana kinerja ini akan dipertanggungjawabkan sebagai landasan untuk Kepala Satuan pendidikan dalam mengambil keputusan seperti promosi karir, perpindahan ataupun pemberhentian.

Tentunya pelatihan dan pengembangan diperlukan pada kinerja dan kompetensi guru agar berkembang. Sementara itu penilaian dan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria dalam seleksi dan pengembangan. Dimana kompetensi kinerja guru untuk memenuhi dan mengukur umpan balik terhadap satuan pendidikan.

Senada dengan pendapat di atas, Sutaryat (2015) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah: a). Untuk mengetahui tingkat prestasi b). Pemberian imbalan yang serasi, c). Mendorong pertanggungjawaban d). Meningkatkan motivasi kerja, e). Meningkatkan etos kerja, f).

Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka.

Penguasaan serta penerapan kemampuan atau kompetensi guru tersebut tentunya sangat menentukan tercapainya kualitas pendidikan dalam proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi dari satuan pendidikan tersebut. Dengan demikian untuk memastikan seorang guru sudahkah melaksanakan tugas utamanya secara professional sesuai dengan peraturan pemerintah harus dilakukan penilain kinerja yang konperhensif dan menyelurh dari segala aspek penelian yang dapat dilakukan di lingkungan kerja guru.

2.1.3.4. Syarat Penilaian Kinerja Guru

Berikut ini adalah persyaratan yang harus dipenuhi dalam pelakasanaan penilaian kinerja guru agar menghasilkan nilai yang optimal sehingga menjadi tolok ukur yang akurat. Adapun persyaratannya adalah sebagai berikut :

1. Valid

Penilaian kinerja guru harus bersifat valid. Valid disini mengandung makna bahwa penilaian ini benar-benar mengukur atau terukur dengan baik tanpa ada pengaruh unsur lainnya. Unsur yang valid dalam penilaian adalah komponen-kompenen tugas guru dalam

kproses pembelajaran, pembimbingan, dan tugas lain yang relevan dengan fungsi satuan pendidikan.

2. Reliabel

Defenisi dari penilaian kinerja guru yang reliabel adalah ketika system penilaian itu memiliki tingkat kepercayaan tinggi dimana hasil penilaian kinerja guru ini akan menghasilkan nilai yang sama apabila guru tersebut dinilai oleh lebih dari satu lembaga atau satu satuan pendidikan.

3. Praktis

Dalam melaksanakan system penilaian kinerja guru harus bersifat praktis. Dalam artian siapapun yang melaksanakan system tersebut maka dapat dilaksanakan dengan relative mudah serta memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa perlu persyaratan tambahan dalam pelaksanaannya.

2.1.3.5. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru tentunya harus dapat dipertanggungjawabkan dari segala aspek, Oleh karena itu agar hasil penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan maka penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan ketentuan

Pelaksanaan penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan atau pedoman yang berlaku.

2. Berdasarkan kinerja

Penilaian kinerja guru yang dinilai adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti memimpin pembelajaran, pembimbingan peserta didik ataupun melaksanakan tugas tambahan lainnya yang sesuai dengan fungsi satuan pendidikan tempat guru tersebut bekerja.

3. Berlandaskan dokumen

Dalam proses pelaksanaan penilaian kinerja guru maka semua pihak yang melaksanakan proses penilaian harus memahami dokumen atau instrument penilaian yang berkaitan dengan system penilaian kinerja guru terutama pada aspek kompetensi dan indikator kinerja secara utuh. Dengan demikian guru dan tim pelaksana penilaian atau yang terlibat dalam penilaian mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut.

- a. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara objektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari hari.
- b. Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
- c. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.
- d. Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
- e. Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
- f. Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
- g. Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

2.1.3.6. Aspek Yang Dinilai Dalam Penilaian Kinerja Guru

Menurut Rahmad Mulyasa (2015) Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Dalam melaksanakan proses penilaian kinerja bagi guru mata pelajaran ataupun guru bimbingan konseling maka proses tersebut harus mengacu pada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Pada tahap evaluasi pembelajaran maka sudah termasuk didalamnya menganalisis hasil dari penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut akibat dari kompetensi yang dimiliki guru

Menurut Firdaus Sanusi (2016) dan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 (empat belas) subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar

Nasional Pendidikan (BSNP). Sementara itu dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional di nomor 27 pada tahun 2008 mengenai Standar Kualifikasi Akademik serta Kompetensi KOnselor menyatakan bahwasannya seorang tenaga pendidik atau guru bidang bimbingan konseling juga harus memiliki empat kompetensi yaitu pedagogic, professional, social dan kepribadian.

Pada pelaksanaan pengembangan instrument penilaian kinerja guru baik guru mata pelajaran maupun guru bimbingan konseling atau BK yang mencakup pada 3 dimensi tugas utama yang memiliki indicator kinerjanya masing-masing yang dimana indicator ini dinilai berdasarkan hasil kinerja yang telah dilaksanan guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki guru tersebut, maka penilaian masing-masing indicator tersebut harus menggunakan rubric penilaian yang lebih terperinci untuk melihat apakah kompetensi kinerja dari guru tersebut tergambar secara keseluruhan dyang didapat dari proses penilaian kinerja itu sendiri. Hasil penilain juga dapat diperoleh dari berkas yatau dokumen penunjang pembelajaran yang dikerjakan oleh guru tersebut dimana dokumen seperti dokumen perencanaan pembelajaran, dokumen pelaksanaan pembelajaran dan dokumen evaluasi pembelajaran. Atau dapat juga penilaian diambil dari hasil pengamatan yang telah dilaksanakan oleh tim penguji pada saat proses penilaian kinerja guru. Seputar kisi – kisi instrument penilaian yang menggambarkan hubungan antara dimensi tugas utama guru dengan indicator kinerjanya.

2.2. Kerangka Konseptual

Reward artinya adalah sebuah hadiah, imbalan, ataupun penghargaan yang merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para anggota organisasi dalam hal ini adalah guru. Metode pemberian reward ini dapat mengasosiasikan perbuatan atau kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia perasaan senang dan biasanya juga akan membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan yang lebih baik lagi secara berulang-ulang untuk kemudian dapat memperoleh reward kembali. Selain memotivasi reward juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam berusaha untuk mencapai satu tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Reward ini terdiri dari dua jenis yaitu reward dalam bentuk intrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, misal reward intrinsik adalah kemampuan telah mencapai penyelesaian dari dari sebuah pekerjaan, mencapai prestasi atas pekerjaan tersebut, mendapatkan pertumbuhan atau nilai belajar baru atas penyelesaian pekerjaan tersebut.

Untuk reward dalam bentuk ekstrinsik adalah riwayat yang didapatkan dari pekerjaan tetapi atas dasar penilaian orang lain contohnya seperti kenaikan gaji akibat suksesnya mengerjakan suatu pekerjaan, ataupun piagam penghargaan, ataupun promosi jabatan, dan lain sebagainya.

Reward muncul karena adanya penilaian dari pimpinan suatu organisasi terhadap anggotanya. Nah Riwayat ini diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk penghargaan atas capaian-capaian yang dicapai oleh anggota

organisasi di mana capaian ini telah memenuhi tujuan dari organisasi tersebut. Pada dasarnya seorang anggota organisasi sangat membutuhkan riwet baik berupa reward intrinsik maupun reward ekstrinsik dalam rangka menjaga motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan kerangka berfikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.3 Kajian Penelitian yang Relevan

Peneliti membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Mardianis 1 dkk dalam Jurnal tesis “Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMP Negeri Se- Kecamatan Kampar Timur” tahun 2017 data diunduh oleh peneliti tanggal 16 Januari 2021.

(https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:mkz4CSvav-0J:scholar.google.com/+Efektifitas+Sistem+Reward+Bagi+Kinerja+Guru+&hl=id&as_sdt=0,5&as_ylo=2017)

Dari hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa, semakin tinggi satuan pendidikan memberikan reward baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, maka semakin tinggi kenaikan motivasi dan mutu kinerja guru di satuan pendidikan tersebut. Berdasarkan keberhasilan penelitian tersebut, maka peneliti ingin membuktikan apakah sistem reward ini akan berhasil diterapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam proses penelitian, menentukan pendekatan penelitian yang paling tepat adalah hal yang sangat penting sebelum peneliti memulai penelitian lebih jauh. Pendekatan penelitian bermanfaat untuk menjawab atau menentukan rumusan masalah. Dari pemilihan pendekatan penelitian yang tepat, maka peneliti bias terbantu atau mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Dan tentunya pendekatan penelitian harus selaran dan juga harus menjawab pertanyaan dalam penelitian.

Dalam teori penelitian terutama penelitian bersifat social, maka pendekatan penelitian terbagi atas tiga jenis pendekatan yaitu pendekatan kualitatif, kuantitatif dan campuran atau gabungan atau campuran biasa disebut juga dengan *mix metode*, Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan metode campuran. Untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang berada di nomor 1 dan 2 peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang nomor 3 peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Johnson (2007), Metode Campuran atau Mixed Methods adalah jenis penelitian dimana peneliti menggabungkan unsur-unsur pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode campuran berfokus pada

pengumpulan, analisis, dan pencampuran data kuantitatif dan kualitatif dalam satu studi atau serangkaian studi.

Berdasarkan judul dari penelitian ini “Efektifitas Pemberian Reward Organisasi Dalam meningkatkan Komitmen Guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan” maka untuk hasil yang maksimal peneliti menggunakan metode campuran yaitu metode kuantitatif dan kualitatif.

3.2. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah menilai kinerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan terkait efektifitas pemberian reward oleh Kepala Sekolah atau Yayasan. Sementara subjek dari penelitian ini adalah semua warga sekolah yang terlibat atau terdampak dari kinerja guru antara lain : peserta didik, guru, kepala sekolah, dan pengurus yayasan.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini di SMA Plus Sedayu Nusantara yang terletak di Jl. Marelan IV Pasar 3 Timur, lingkungan 26, kelurahan rengas pulau, kecamatan medan marelan, Medan, Sumatera Utara.

Berikut adalah profil lengkap SMA Plus Sedayu Nusantara

- a. Nama SMA : SMA Plus Sedayu Nusantara
- b. Yayasan : Yayasan Imiens Nusantara

dalam penelitian, peneliti menggunakan pengambilan data dengan angket atau kuisisioner ataupun wawancara, maka dalam pengumpulan datanya subjek yang menjawab pertanyaan peneliti disebut dengan responden dimana responden dapat menjawab pertanyaan peneliti baik secara lisan maupun tulisan.

Menurut Kaelan (2012:74) sumber data itu adalah mereka yang disebut narasumber, informan, partisipan, teman dan guru dalam penelitian. Menurut Satori (2000:12) sumber data dapat berupa benda, orang, maupun nilai atau pihak yang dipandang mengetahui *social situation* dalam objek material penelitian (sumber Informasi), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber data dalam penelitian adalah benda, orang ataupun nilai yang relevan terhadap penelitian tersebut.

Sumber data peneliti dalam penelitian ini berasal dari warga SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dengan dua jenis sampel. Untuk sampel data kualitatif peneliti menggunakan metode pengambilan sampel dengan metode *probability sampling* yaitu melakukan pengumpulan data dari beberapa orang guru yang dipilih secara acak untuk menghindari keberpihakan. Kemudian untuk pengambilan data kuantitatif menggunakan metode pengambilan sampel *purposive sampling* yaitu peneliti menggunakan sebagian besar guru sebagai sumber data.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Tidak kalas pentingnya dengan pendekatan penelitian dan sumber data. Teknik pengumpulan data juga merupakan hal penting lainnya dalam kesuksesan

penelitian. Teknik pengumpulan data yang baik maka akan menghasilkan penelitian yang baik pula. Sebaliknya, apabila teknik pengumpulan datanya tidak baik maka penelitian tersebut dapat dikatakan gagal. Langkah utama dalam suatu proses penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena seperti yang kita ketahui tujuan utama dari sebuah penelitian adalah mengumpulkan data. Apabila peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data apa yang paling tepat maka dengan demikian peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua pendekatan penelitian yaitu pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kualitatif peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan wawancara terbuka. Sementara itu untuk pendekatan kuantitatif peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner atau angket. Berikut adalah penjelasan untuk setiap teknik pengumpulan data.

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan metode observasi adalah teknik yang dilakukan peneliti dengan mengamati serta melakukan pencatatan dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti. Pengamatan dan pencatatan ini harus dilakukan dengan seksama dan teliti agar data yang dihasilkan merupakan data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam observasi ini, Peneliti terlibat langsung dalam proses pengamatan dan berlangsung selama beberapa hari. Peneliti mengamati secara langsung dan membuat catatan lapangan mengenai lokasi fisik dan

kegiatan yang berhubungan dengan pemberian reward dalam meningkatkan komitmen guru.

2. Wawancara Terbuka

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan proses bertanya secara langsung kepada responden. Dalam wawancara terbuka, peneliti menanyakan beberapa pertanyaan yang bias dijawab secara luas oleh responden. Selain daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan peneliti, peneliti juga dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan tersebut dalam bentuk pertanyaan tambahan selama proses wawancara terbuka berlangsung bersama responden.

Wawancara ini dilakukan peneliti dalam bentuk wawancara terbuka, dalam arian penelitian wawancara dilakukan lebih bebas dan terbuka tetapi tetap fokus kepada inti masalah yang menjadi topik penelitian. Dengan demikian tidak dibutuhkan instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan lengkap dengan redaksional. Sedangkan hasil dari wawancara tersebut selanjutnya dianalisis sesuai dengan pemahaman peneliti di lapangan dengan terlebih dahulu mengadakan *cross check* pada data ataupun teori lain.

Tabel 3.2 Panduan Wawancara Terbuka

NO	PERTANYAAN
1	Bagaimana cara yayasan dan sekolah menilai komitmen guru dalam kegiatan pembelajaran

2	Bagaimana cara yayasan dan sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan komitmen guru dalam bekerja
3	Bagaimana cara yayasan dan sekolah selama ini mengapresiasi pencapaian yang baik oleh guru selama bekerja
4	Reward seperti apa yang paling efektif meningkatkan kinerja dan komitmen guru
5	Tingkat kepuasan guru terhadap yayasan dan sekolah dalam mengapresiasi kinerja mereka.

3. Angket

Angket menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan secara tertutup dengan mengacu kepada pertanyaan yang telah disiapkan secara redaksional. Angket ini hanya ditujukan kepada guru SMA Plus Sedayu Nusantara.

Tabel 3.3 Panduan Angket Terhadap Guru

NO	Variabel Reward	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pentingkah pemberian reward					

	untuk guru berprestasi ?					
2	Apakah reward diberikan yayasan dalam bentuk material seperti uang tunai, sertifikat, piagam atau kenaikan pangkat ?					
3	Apakah reward diberikan dalam bentuk non material seperti pujian atau ucapan penghormatan ?					
4	Apakah guru harus berusaha maksimal untuk mendapatkan reward ?					
5	Apakah reward yang diberikan yayasan berlaku adil ?					
6	Apakah yayasan memberikan informasi seputar peraturan pemberian reward ?					
7	Apakah reward diberikan secara konsisten ?					
8	Apakah anda berpikir bahwa reward yang diberikan yayasan					

	sudah sesuai ?					
9	Apakah saat Anda menerima reward maka apakah itu akan meningkatkan komitmen kinerja Anda ?					
10	Apakah pemberian reward yang dilakukan oleh Yayasan sangat penting bagi pekerjaan Anda ?					

Keterangan :

1. Pilihan SS (Sangat Setuju) = 5
2. Pilihan S (setuju) = 4
3. Pilihan R (Ragu) = 3
4. Pilihan TS (Tidak setuju) = 2
5. Pilihan STS (Sangat tidak setuju) = 1

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam sebuah penelitian, teknik analisis data merupakan suatu langkah yang dilakukan peneliti dalam memproses hasil data penelitian. Teknik analisa data ini mencakup memeriksa, mereduksi data, mengubah dan membuat pemodelan dari hasil perolehan data dengan tujuan menemukan informasi yang bermanfaat dan tentunya menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan di pendahuluan.

Sementara itu dalam menganalisis data diperlukan rancangan analisis yang disusun secara terintegrasi yang kemudian dituangkan penulis dalam bentuk tulisan atau hasil penelitian. Sebelum memulai penelitian peneliti harus sudah memiliki perencanaan sesuai dengan rumusan hipotesis. Artinya, teknik analisis data sudah harus ditemukan peneliti bahkan jauh sebelum penentuan jenis data yang dikumpulkan atau juga sumber data yang sesuai dengan rumusan masalah yang akan diuji atau dibuat.

Dengan demikian, data yang telah diperoleh oleh peneliti dari mulai data hasil observasi, data hasil wawancara terbuka dan data hasil penelusuran kuisioner atau angket kemudian dianalisis oleh peneliti secara sistematis dan data yang diolah atau data yang dianalisis hanyalah data yang berhubungan dengan gejala atau peristiwa yang relevan dengan hal yang diteliti.

Data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data kemudian diolah dengan diklasifikasikan kepada beberapa bagian jenis data. Setelah diklasifikasikan lalu peneliti melakukan analisis data secara cermat untuk mengetahui hasil dari data tersebut apakah menjawab bagian dari rumusan masalah dan apabila terjawab bagaimana hasil dari analisis data tersebut. Proses analisis data berakhir pada usaha membuat beberapa solusi atau penyelesaian yang sesuai dengan masalah atau gejala yang telah diteliti dan kemudian disajikan dalam hasil penelitian yang juga dituangkan dalam kesimpulan penelitian.

Miles dan Huberman (1996:21) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus

menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu: data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan atau pemusatan perhatian peneliti hanya kepada data yang menunjukkan gejala atau data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Dengan kata lain, reduksi data merupakan proses penyortiran data yang paling sesuai dengan penelitian. Dengan reduksi data maka peneliti akan memperoleh data yang valid dan tentunya data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Reduksi data diperlukan karena adanya, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang muncul di lapangan.

Dari awal sampai akhir dari sebuah proses penelitian, maka setiap proses harus berfokus kepada informasi yang berkesesuaian dengan permasalahan –permasalahan yang berkaitan dengan apa yang diteliti. Begitu juga dengan proses pemelikhian data, dalam proses pengumpulan data, peneliti sudah harus tau data mana nantinya yang perlu direduksi dan data mana nantinya yang tidak perlu dipakai dalam proses analisis. Penulis diperkenankan untuk membuang atau mengeliminasi data yang tidak relevan dengan penelitian. Kemudian setelah data diseleksi sesuai dengan yang menjadi pertanyaan penelitian kemudian langkah selanjutnya penyajian data.

2. Penyajian Data

Setelah penulish selesai melakukan proses reduksi data, maka sebelum masuk ke tahap analisis data peneliti perlu menyajikan data dengan metode table, grafik atau dapat juga disajikan dalam bentuk diagram. Penyajian data harus dilakukan dengan sajian yang paling mudah dimengerti pembaca dimana sajian data ini harus menunjukkan hubungan, perbandingan, pola, kecenderungan maupun pencilaan dalam data.

Peneliti dalam menyajikan data harus menampilkan dan menceritakan data yang tersaji dengan transparan. Penyajian data ini dapat dijelaskan dengan didukung penjelasan secara naratif atau bias juga dengan penyajian table dan grafik. Untuk pendekatan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif biasanya penyajian data dilakukan lebih ke arah naratif dan sebaliknya, untuk pendekatan penelitian yang kuantitatif biasanya data disajikan dalam bentuk table ataupun grafik yang menggunakan pendekatan matematika. Baik dengan naratif, table, graif ataupun diagram, data yang disajikan haruslah mudah dipahami oleh pembaca yang nantinya diharpakn penelitian yang ditulis peneliti dapat menjadi salah satu sumber bacaan di penelitian masa akan datang. Teknik penyajian data yang runtut dan sistematis sangat membantu peneliti dalam menarik kesimpulan atau verifikasi.

3. Menarik Kesimpulan

“Menurut Mattew B. Miles & A. Michael Huberman Kegiatan analisis yang ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara,

dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, apabila kemudian kesimpulan yang dikemukakan oleh peneliti didukung oleh bukti-bukti yang dapat dipertanggungjawabkan dan konsisten serta valid. Jika data yang diperoleh sudah valid maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan kata lain, kesimpulan yang disajikan dalam penelitian dapat menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal dibagian pendahuluan. Menjawab rumusan masalah bias dengan nilai baik atau juga dengan nilai tidak baik tergantung hasil dari analisis data di penelitian tersebut. Tetapi tidak menutup kemungkinan juga kesimpulan tidak menjawab perumusan masalah jika hasil penelitian menunjukkan tidak menjawab rumusan masalah. Karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Artinya, kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dan dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Untuk analisis data kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan metode korelasi person product moment dengan konfirmasi table produk Moment untuk taraf signifikan 5% dan taraf signifikan 1%. Metode

korelasi person product moment ini untuk mencari hubungan pengaruh dari variable x dan variable y. Dimana variable X adalah reward dan Variabel Y adalah komitmen kerja dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Dengan :

Rxy : Pengaruh variabel x terhadap variable y

N : Jumlah sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Letak Geografis

SMA Plus Sedayu Nusantara merupakan salah satu lembaga pendidikan jenjang SMA yang berada di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara yang menempati area seluas 7.453 m² dengan luas bangunan 4.567 m². SMA Plus Sedayu Nusantara beralamat di Jl. Marelan IV, Pasar 3 Timur, Lingkungan 26, Kelurahan Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2 Sejarah Perkembangan SMA Plus Sedayu Nusantara

SMA Plus Sedayu Nusantara berdiri pada tahun 2018, tepatnya tanggal 15 Juli 2018. Pada tahun pertama beroperasi SMA Plus Sedayu Nusantara memiliki rombongan belajar sebanyak dua kelas dengan total peserta didik 60 yang masing-masing rombongan belajarnya diisi oleh 30 peserta didik. Sementara guru yang mengajar berjumlah 15 orang dan dengan jumlah pegawai 8 orang. Pada awal beroperasi luas lahan dan luas bangunan yang dimiliki SMA Plus Sedayu Nusantara juga masih sangat kecil

tidak seluas saat ini. Seiring berjalannya waktu SMA Plus Sedayu Nusantara mendapat peserta didik yang meningkat tiap tahunnya hingga saat ini SMA Plus Sedayu Nusantara memiliki 20 rombongan belajar dengan jumlah peserta didik keseluruhan 590 orang.

4.1.3 Identitas SMA Plus Sedayu Nusantara

Nama Satuan	: SMA Plus Sedayu Nusantara
Yayasan	: Yayasan Imiens Nusantara
NPSN	: 69984148
Alamat Lengkap	: Jl. Marelan IV Pasar 3 Timur
Kelurahan	: Rengas Pulau
Kecamatan	: Medan Marelan
Kota	: Medan
Provinsi	: Sumatera Utara
Kode Pos	: 24255
No Telpn	: 0825-2525-2515
Website	: http://sedayunusantara.sch.id
Email	: info@sedayunusantara.sch.id

4.1.4 Visi dan Misi SMA Plus Sedayu Nusantara

SMA Plus Sedayu Nusantara adalah SMA yang memiliki dua jenis program belajar, yaitu program kelas Unggulan (berasrama) dan program kelas reguler (non-asrama). Sekolah ini memberlakukan sistem pembelajaran berbasis komputerisasi. SMA Plus Sedayu Nusantara juga menjalankan sistem pendidikan berkarakter untuk membentuk generasi muda yang taat kepada Tuhannya, cinta tanah air, berbudi pekerti yang baik serta pribadi yang disiplin sesuai dengan tujuan pendidikan saat ini yaitu menuju profil pelajar Pancasila. SMA Plus Sedayu Nusantara didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap baik di bidang pembelajaran maupun ekstrakurikuler untuk memaksimalkan potensi setiap peserta didik. Semua sistem yang diterapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara bermuara pada satu tujuan yaitu meluluskan peserta didiknya ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Sekolah Kedinasan (Sekdin), TNI, Polri, dan Universitas Bergengsi lainnya.

A. Visi

“MEMBENTUK GENERASI BANGSA YANG CERDAS SECARA EMOSIONAL DAN SPIRITUAL DISIPLIN SERTA BERKARAKTER DALAM UCAPAN DAN PERBUATAN SEHINGGA DAPAT

UNGGUL DALAM PERSAINGAN SECARA NASIONAL MAUPUN INTERNASIONAL”

B. Misi

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan yang terintegrasi dengan nilai pendidikan berkarakter, ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Menggali seluruh komponen sekolah secara optimal baik di bidang akademik atau non akademik agar dapat menghasilkan sistem pembelajaran yang baik.
- c. Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tentram, damai, tertib, disiplin, sehat, kekeluargaan dan penuh tanggung jawab.

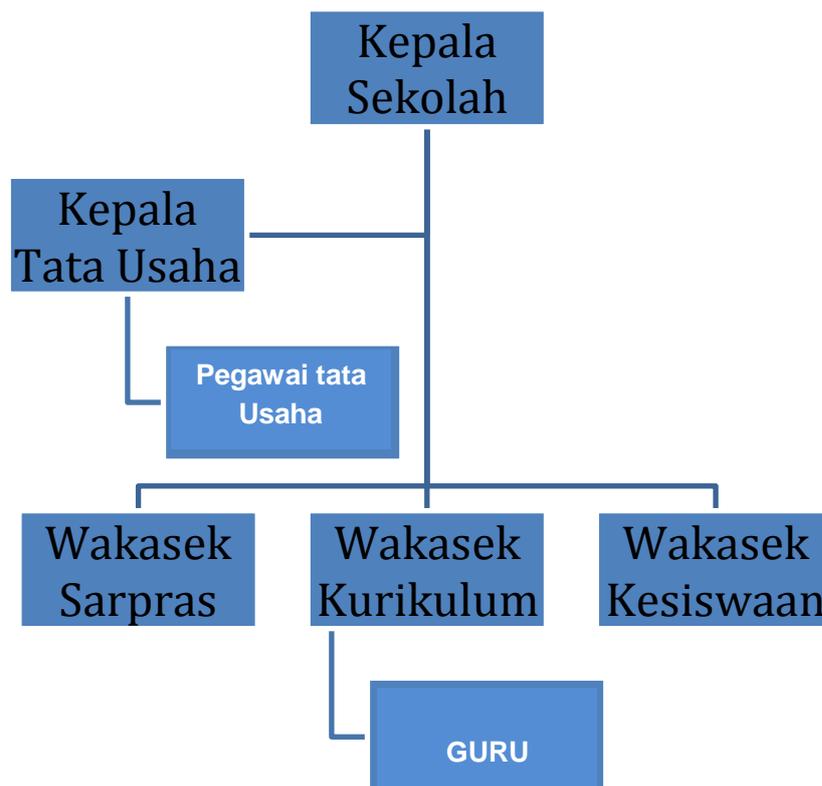
4.1.5 Program Kurikulum SMA Plus Sedayu Nusantara

SMA Plus Sedayu Nusantara mulai tahun ajaran 2018/2019 sampai sekarang menggunakan kurikulum 2013 dengan dicampur kurikulum mandiri sekolah dalam memaksimalkan potensi belajar peserta didik.

4.1.6 Struktur Organisasi Sekolah

Dalam suatu lembaga maupun organisasi pendidikan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun yang dikelola oleh masyarakat, keberadaan struktur organisasi sangat diperlukan. Hal ini disebabkan karena keberadaan struktur itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan.

Keberadaan struktur organisasi tersebut akan membuat hubungan antar bidang jelas dan komunikasi antar bawahan dan atasan akan menjadi lebih baik. Setiap satuan pendidikan memiliki visi, misi, tujuan dan tentunya struktur organisasi yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan. Berikut adalah struktur organisasi di SMA Plus Sedayu Nusantara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Plus Sedayu Nusantara

4.1.7 Guru dan Pegawai SMA Plus Sedayu Nusantara

Saat ini guru dan pegawai di SMA Plus Sedayu Nusantara berjumlah 68 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, keadaan guru dan pegawai di SMA Plus Sedayu Nusantara ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Keadaan Guru dan Pegawai

No	Keterangan	Jumlah
1	Guru	51
2	Pegawai	17
TOTAL		68

4.2 Deskripsi Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi faktual sistem pemberian reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dengan mencakup beberapa aspek antara lain :

- a) Bonus dalam bentuk uang tunai
- b) Penghargaan kehormatan seperti piagam, plakat, sertifikat atau kenaikan gaji.

serta untuk mengetahui dampak dari pemberian reward organisasi terhadap kinerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan, penelitian ini dipaparkan dalam dua jenis penyajian data dan temuan, yaitu penyajian penelitian dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif.

4.2.1 Temuan Data Kualitatif Penelitian

4.2.1.1 Temuan Khusus Aspek Reward di SMA Plus Sedayu Nusantara

Pada dasarnya reward adalah salah satu bentuk dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk merangsang untuk melakukan pekerjaan baik dan meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dengan kata lain, yang memiliki pekerjaan baik dan prestasi kerja tinggi akan mendapatkan hadiah penghargaan (reward) sedangkan yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman yang tepat dengan mempertimbangkan kemanusiaan.

Pengukuran kinerja memberikan dasar sistematis bagi ketua organisasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah untuk memberikan reward yang tepat sesuai prestasi kinerja yang diberikan. Sistem manajemen pekerjaan modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem pemberian reward, penghargaan atau kenaikan gaji yang jelas memiliki korelasi dengan peningkatan pengetahuan kerja dan kontribusi atau loyalitas pekerja terhadap organisasi tersebut. Atau dengan kata lain sistem reward dapat memberikan pengaruh yang besar mendorong tumbuhnya motivasi kerja yang baik di anggota organisasi. Sehingga pemberian reward tentunya tidak dapat diberikan tanpa alasan penilaian yang jelas dan terukur. Oleh karena itu tentunya organisasi harus memiliki sistem pemberian reward yang jelas dan diketahui oleh seluruh anggota organisasi. Meskipun sekilas reward bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dari anggota organisasi bukan berarti

semua sistem reward ini berhasil dijalankan di semua organisasi, maka itu penelitian perlu dilakukan.

Sistem reward yang digunakan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah berlaku sejak pertama kali satuan pendidikan itu didirikan yaitu tahun 2018. Dengan adanya sistem pemberian reward ini tentunya mempengaruhi kinerja dari guru dan pegawai di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dan mekanisme pemberian reward ini berdasarkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Salah satu cara yang dilakukan penelitian dalam pengumpulan data penelitian ini adalah wawancara. Wawancara dilakukan dengan pihak Yayasan dan Guru serta pegawai SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. wawancara dilakukan dengan metode wawancara terbuka yang jenis pertanyaan bebas terbuka seputar reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Wawancara pertama dilakukan kepada Ketua Yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan yaitu Bapak Tasimin, MT pada tanggal 20 Agustus 2022 pukul 09.04. Dalam wawancara tersebut, Ketua Yayasan menjelaskan bahwa :

Reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah dilakukan sejak tahun 2018. Sebagai Ketua Yayasan saya menyadari bahwa ketika kita memiliki banyak anggota dalam suatu perusahaan, maka penting untuk memberikan hadiah dan hukuman dalam setiap penilaian kinerja anggota agar mereka memiliki motivasi yang baik dalam bekerja dan menghindari melakukan pelanggaran-pelanggaran yang merugikan perusahaan. Sejak tahun 2018 sampai sekarang tentunya jumlah reward dan jenis reward terus berkembang. Dan juga kriteria siapa saja yang berhak mendapat reward juga terus berkembang sampai dengan sistem yang sekarang berlaku. Untuk menyetujui siapa saja yang berhak

mendapatkan reward dan jenis reward apa yang berhak diperoleh saya meminta laporan penilaian kinerja dan rekomendasi dari kepala sekolah. Kepala sekolah dalam satu tahun pelajaran akan melakukan penilaian kinerja kepada guru dan pegawai kemudian menarik kesimpulan dari satu tahun ajaran tersebut dan membuat rekomendasi yang kemudian dilaporkan kepada yayasan untuk kemudian disetujui.

Dalam tanggal yang sama dan waktu yang berbeda, peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah SMA Plus Sedayu Nusantara (Bapak Ari Rahmadiansyah ST, M.Pd) dan beliau menjelaskan :

Saya menjabat sebagai kepala sekolah sejak bulan Januari 2022 lalu. Dalam masa jabatan saya kurang lebih 8 Bulan ini saya belum bisa mengatakan bahwa sistem pemberian reward disini berjalan dengan maksimal. tetapi pengamatan saya dalam masa delapan bulan ini, reward adalah salah satu yang ditunggu-tunggu guru dan pegawai setiap penutupan tahun ajaran, penutupan tahun ajaran 2021/2022 kemarin saya melihat bahwa guru sangat menunggu-nunggu momen itu. Untuk jenis reward yang diberikan beragam, ada yang mendapat uang tunai ada juga yang mendapat kenaikan pangkat dari jabatan “Guru Tetap Yayasan (GTTY)” menjadi “Guru Tetap Yayasan (GTY)” dengan kenaikan gaji dan tunjangan yang telah diketahui mereka. Untuk mendapatkan reward mereka harus memiliki penilaian kinerja yang baik dari saya kepala sekolah yang saat ini diemban oleh saya pribadi.

Dari hasil wawancara terhadap Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah SMA Plus Sedayu Nusantara diatas jelas menyatakan bahwa tujuan pemberian reward kepada guru dan pegawai SMA Plus Sedayu Nusantara Medan adalah salah satu bentuk atau upaya yang dilakukan oleh pihak Yayasan untuk mendorong timbulnya semangat dan komitmen kerja dari guru dan pegawai. Yayasan berharap dengan pemberian reward yang konsisten dan terus diperbaharui maka guru dan

pegawai berlomba-lomba untuk meraih penilaian kinerja baik yang kemudian pada akhirnya dapat menjadi salah satu nama yang direkomendasikan oleh kepala sekolah untuk menerima reward dari yayasan baik berupa uang tunai atau kenaikan jabatan. Dari hasil wawancara diatas juga dinyatakan bahwa semakin banyaknya jumlah guru dan pegawai maka jenis dan metode pemberian reward harus dirubah menyesuaikan dengan jumlah dan juga peraturan terbaru mengenai peningkatan kinerja guru.

Pada Tanggal 22 Agustus 2022 penelitian juga melakukan wawancara terhadap beberapa guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Menurut Bapak Hendra Kurniawan, S.Kom (Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dan Guru TIK) menjelaskan bahwa :

Saya sudah bergabung di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini sejak awal berdiri yaitu tahun 2018 silam. Sejak sekolah ini berdiri sistem pemberian reward untuk meningkatkan kinerja kami para guru dan pegawai sudah dilakukan yayasan. Reward yang diberikan ada yang berupa uang tunai, ada yang berupa kenaikan gaji berkala ada juga yang berupa kenaikan jabatan. Sejak tahun 2018 sampai sekarang cara memberikan reward juga terus dirubah menuju sistem yang lebih baik saya rasakan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Hayati, S.Pd (Guru Ekonomi). Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Ibu Hayati menjelaskan bahwa :

Saya sangat merasakan dampak pemberian reward bagi semangat kerja saya. setiap penutupan akhir tahun ajaran saya selalu berharap saya

mendapat salah satu reward. Dan ketika saya mendapatkan saya merasa apa yang sudah saya kerjakan dengan maksimal selama satu tahun ini diberikan apresiasi oleh Kepala Sekolah dan Yayasan. Bukan masalah nominal reward yang diberikan tapi bentuk perhatian dan penghargaan yayasan itu yang menjadi sangat berarti bagi kami para guru ini.

Selain dua guru di atas, peneliti juga melakukan wawancara dengan satu guru lainnya, yaitu Bapak Ibrahim Pasaribu, S.Pd (Guru Fisika). Dalam wawancara tersebut, Bapak Ibrahim Pasaribu, S.Pd menjelaskan mengenai sistem reward di SMA Plus Sedayu Nusantara sebagai berikut ini :

Reward yang diberikan oleh Yayasan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini baik. Reward yang kami terima apabila kinerja kami baik adalah reward dalam bentuk uang tunai atau pengangkatan (kenaikan jabatan). Saya sudah pernah mendapatkan reward tersebut baik uang tunai maupun kenaikan jabatan tersebut. Harapan saya sebagai guru tentunya semoga sistem reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini tetap berlangsung agar meningkatkan motivasi kami dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan dari ketiga guru dalam wawancara diatas menyatakan bahwa reward yang diberikan oleh yayasan dapat juga diartikan sebagai penghargaan atau balas jasa oleh yayasan atas kinerja yang baik dari guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Sistem reward yang diterapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini tentunya dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi atau dalam hal ini tujuan pendidikan dari satuan pendidikan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Mengacu pada hasil wawancara tersebut di

atas maka dapat kita simpulkan tujuan dari pemberian reward organisasi di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh dan menciptakan guru yang berkualitas baik. Dengan adanya sistem reward guru akan terus berusaha untuk memberikan kinerja yang baik. Dalam hal ini guru akan terus belajar demi meningkatkan kompetensinya sebagai guru. Proses belajar yang terus menerus itu secara lambat laun akan membentuk pribadi guru yang berkualitas, karena itu dengan adanya sistem reward ini SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dapat memperoleh dan juga menciptakan guru yang berkualitas.
2. Menjamin Keadilan. Dengan adanya sistem reward ini, keadilan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan juga tentunya lebih baik. Sebab ketika berprestasi akan diberikan hadiah dan ketika melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman.
3. Menghargai perilaku yang diinginkan. Dengan Adanya sistem reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini. Yayasan selaku pemberi reward akan bertindak sebagai badan yang menghargai tindakan baik yang diinginkan oleh Yayasan untuk mencapai tujuan dari satuan pendidikan tersebut.
4. Komitmen guru dalam melaksanakan tugas semakin baik dan tentunya guru akan berupaya menjaga nilai komitmennya untuk tetap berada dinilai aman.

4.2.1.2 Temuan Khusus Aspek Komitmen Kerja Guru di SMA Plus

Sedayu Nusantara

Adapun terkait kondisi komitmen kinerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara dipaparkan oleh beberapa narasumber yang salah satunya adalah Bapak Tasimin, MT selaku ketua yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara. Dalam wawancaranya beliau menjelaskan sebagai berikut :

Saya sebagai Ketua Yayasan tentunya sangat berharap komitmen kerja dari guru dan pegawai di SMA Plus Sedayu Nusantara ini mendudukkan posisi optimal. Tetapi sebagai Ketua Yayasan juga menyadari bahwa hal tersebut harus dibarengi dengan apresiasi dari Yayasan. Maka demikian sejak sekolah ini didirikan, sistem pemberian reward kepada guru dengan kinerja terbaik pasti dilakukan setiap penutupan masa tahun ajaran. Sejak tahun 2018 saya melihat bahwa metode pemberian reward ampuh untuk memacu dan meningkatkan komitmen dalam bekerja di setiap guru dan pegawai SMA Plus Sedayu Nusantara. Tentunya hal ini bukan hanya isapan jempol belaka, Alhamdulillah saya melihat semakin kemari komitmen guru dalam bekerja semakin baik.

Dalam hari yang sama, peneliti juga melakukan sesi wawancara kepada kepala sekolah. Berikut penjelasan Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara, Bapak Ari Rahmadiansyah, S.T, M.Pd dan berikut penjelasan dari Kepala Sekolah SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

Guru dan karyawan di SMA Plus Sedayu Nusantara ini diharapkan menjadi guru dan pegawai yang kreatif dan inovatif. Aspek dalam bekerja ini lah yang juga harus diperhatikan yayasan dan kepala sekolah bagaimana untuk meningkatkannya. Sejauh ini sistem reward yang dilakukan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja guru dan pegawai di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini.

Selain melakukan wawancara terhadap Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa guru mata pelajaran di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan diantaranya kepada Bu

Hayati (Guru Ekonomi) dan Pak Ibrahim Pasaribu (Guru Fisika). Berikut adalah penjelasan mereka seputar kinerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

Bu Hayati selaku guru mata pelajaran Ekonomi menjelaskan bahwa :

Sebagai guru di SMA Plus Sedayu Nusantara ini yang saya bergabung sejak pertama kali sekolah ini didirikan, saya merasakan motivasi dan ajakan untuk terus belajar selalu disampaikan oleh Kepala Sekolah dan juga Yayasan Tentunya. Sehingga keinginan kami untuk meningkatkan kinerja sebagai guru terus terjaga dan meningkat. terlebih pemberian apresiasi atau hadiah atau apa yang sudah kami kerjakan dengan baik yang diberikan Kepala Sekolah dan Yayasan tentunya memacu kami untuk lebih giat lagi bekerja dan menjadi guru yang selalu berguru.

Sementara itu pak Ibrahim Pasaribu selaku guru mata pelajaran Fisika menjelaskan bahwa :

Saya mengajar sebagai guru mata pelajaran Fisika di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini sejak tahun 2019. Sejak tahun 2019 itu sampai sekarang saya Alhamdulillah sering mendapat apresiasi baik dari Kepala Sekolah ataupun dari Yayasan. Tentunya bagi saya apresiasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja saya. Ketika mendapat apresiasi baik berupa pujian ataupun benda-benda berharga rasanya sama seperti kita mendapat pengakuan dari apa yang kita kerjakan selama ini. Apresiasi tersebut juga yang menjadi motivasi bagi saya pribadi dalam memegang teguh komitmen bekerja sebagai guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini.

Dari hasil wawancara diatas dapat kita pahami bahwa komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara cukup baik. Dan keberadaan reward di SMA Plus Sedayu Nusantara ini menjadikan guru-guru yang mengajar termotivasi untuk selalu memperbaiki kinerja dan juga

mempertahankan kinerja yang dinilai sudah baik. Beberapa guru juga menyatakan bahwa keberadaan sistem reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini sangat memberikan kontribusi yang besar bagi motivasi dan komitmen kerja mereka. Memperoleh reward adalah salah satu tujuan yang dinantikan oleh guru-guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

Tidak hanya sampai disitu saja peneliti juga melakukan beberapa wawancara untuk mengetahui jenis reward apa saja yang diberikan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini. Wawancara dilakukan dengan Kepala Sekolah, Beliau menjelaskan bahwa di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan memiliki beberapa jenis reward yang dijelaskan beliau sebagai berikut :

Di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini kita memiliki tiga jenis reward, yaitu yang pertama adalah reward dalam bentuk uang tunai sebagai bentuk pencapaian kinerja yang baik. Kemudian yang kedua adalah reward dalam bentuk penghargaan seperti benda-benda berharga, piagam dan lain sebagainya. Dan yang terakhir adalah apresiasi dalam bentuk kenaikan jabatan dan kenaikan gaji. Untuk apresiasi dalam bentuk uang tunai biasanya diberikan dalam beberapa kondisi seperti apresiasi uang tunai diberikan pada saat penutupan semester kepada guru yang memiliki nilai kinerja yang baik dari kepala sekolah. Selain itu, reward dalam bentuk uang tunai juga bisa diberikan kepada guru yang berhasil mengantarkan peserta didiknya menang dalam sebuah lomba bergengsi. Kemudian ada juga reward yang diberikan dalam bentuk benda atau piagam, reward ini biasanya diberikan kepada guru yang berhasil mensukseskan sebuah kegiatan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini. Contohnya guru yang terlibat dalam kepanitiaan perpisahan kelas XII dan berhasil membuat acara perpisahan tersebut sukses diberikan hadiah sebuah bingkisan yang berisi beberapa benda yang berguna dengan nilai yang baik. Kemudian jenis apresiasi terakhir adalah kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Untuk reward dalam bentuk kenaikan pangkat atau gaji ini biasanya diberikan ketika penutupan tahun ajaran. Kepala sekolah akan membagikan Nilai evaluasi kinerja kepada seluruh guru. Yang kemudian nilai terbaik tersebut berhak memperoleh

kenaikan gaji dan juga dapat diangkat menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan beberapa hak yang dapat dimiliki GTY tersebut.

Dari hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan memiliki tiga jenis reward yang dapat diperoleh guru apabila memiliki nilai evaluasi kerja yang baik dari Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Adapun beberapa jenis reward yang diterapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini adalah sebagai berikut :

1. Uang tunai yang diberikan apabila guru tersebut berhasil memperoleh penilaian kinerja yang baik dalam satu semester. Reward uang tunai juga dapat diberikan kepada guru yang berhasil membawa peserta didiknya memenangkan atau berprestasi di lomba atau kegiatan pendidikan lainnya.
2. Kemudian jenis reward yang kedua adalah pemberian barang atau piagam kepada guru yang berhasil mengerjakan suatu kegiatan dengan sukses. Barang berharga ini diberikan dalam bentuk hadiah dan dilaksanakan setelah penutupan panitia dalam suatu kegiatan atau kepulangan setelah mengikuti sebuah lomba atau kegiatan pendidikan.

Dan untuk apresiasi yang ketiga adalah apresiasi tertinggi yang bisa diraih guru yaitu kenaikan pangkat atau kenaikan gaji guru. Guru yang telah berhasil menjalankan tugas dengan baik selama satu tahun masa pembelajaran akan diberikan nilai hasil Evaluasi kinerja dan guru

yang memiliki nilai tertinggi dapat memperoleh kenaikan gaji atau kenaikan pangkat menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan hak yang dapat dimilikinya.

Selain jenis reward yang diberikan kepada guru, peneliti juga melakukan wawancara kepada Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara Medan perihal kriteria penilaian guru untuk kemudian dapat memperoleh reward baik dari Kepala Sekolah maupun dari Yayasan. Dan berikut penjelasan beliau terkait hal diatas :

Di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini kami melakukan beberapa penilaian dalam menentukan nilai evaluasi kinerja. Saya sebagai kepala sekolah melakukan penilaian terhadap tiga aspek. Aspek pertama adalah aspek kedisiplinan, dalam aspek ini kepala sekolah menilai kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas, Kedisiplinan ini mencakup banyak hal seperti kehadiran, ketertiban administrasi dan kedisiplinan dari cara berpakaian dan berbicara. Dengan kata lain guru SMA Plus Sedayu Nusantara harus memiliki kedisiplinan di semua aspek kehidupan mereka sebagai guru. Sebab menjadi guru harus siap menjadi contoh bagi seluruh peserta didiknya, maka dari itu jika menginginkan melahirkan peserta didik yang memiliki kedisiplinan maka guru harus lebih dahulu menunjukkan kedisiplinan tersebut. Aspek yang kedua dalam penilaian kinerja oleh Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara Medan adalah aspek kepribadian. Aspek kepribadian ini yang dinilai adalah kemampuan membawa dan mengontrol diri sebagai pribadi yang menjadi panutan peserta didik. Kepala Sekolah juga menilai bagaimana kepribadian guru tersebut kepada teman sejawat, kepada pimpinan dan kepada warga sekolah lainnya. Karena kepribadian yang baik dari tim akan menghasilkan kerja tim yang baik pula. Aspek ketiga yang dinilai oleh Kepala Sekolah adalah aspek profesionalisme. Dalam hal ini Kepala Sekolah menilai kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang menarik dan evaluasi pembelajaran. Guru yang baik harus mampu melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang baik agar mencapai kompetensi pendidikan yang diinginkan. Jadi setiap aspek tersebut memiliki nilai yang kemudian nilai dari setiap aspek akan dijumlahkan keseluruhan.

Dari paparan Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara Medan di atas menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah tersusun dengan baik. Dan proses penilaian dilakukan sepanjang tahun ajaran dengan memperhatikan beberapa aspek. Penilaian tersebut memiliki tiga aspek sebagai berikut :

Aspek kedisiplinan, setiap guru akan dinilai kedisiplinannya di berbagai kegiatan oleh Kepala Sekolah. Karena guru yang bertujuan menghasilkan peserta didik yang disiplin tentunya harus menjadi pribadi yang disiplin terlebih dahulu.

Aspek kedua yang dinilai adalah aspek kepribadian. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik dan mudah diterima di lingkungan. Kepribadian yang baik ini akan menghasilkan kerja tim yang baik juga, Sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan optimal.

Aspek ketiga yang dinilai adalah aspek profesionalisme sebagai guru. Kepala sekolah akan menilai kemampuan guru dalam melakukan tahapan pembelajaran mulai dari mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang menarik dan evaluasi pembelajaran untuk terus berkembang.

Ketiga aspek penilaian inilah yang menjadi landasan Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara Medan memberikan jenis reward dan besaran reward kepada guru yang mencapai nilai tertinggi atau berhasil dalam melaksanakan suatu tugas atau suatu kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara terbuka di atas juga diketahui SMA Plus Sedayu Nusantara belum melakukan keterbukaan penilaian kinerja Guru dalam memutuskan jenis dan jumlah reward yang diterima. Kekurangan keterbukaan data ini dapat menimbulkan prasangka tidak baik bagi SMA Plus Sedayu Nusantara.

4.2.2 Temuan Data Kuantitatif Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden dengan jumlah responden sebanyak 45 responden dimana seluruh responden adalah guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Adanya pengelompokan responden berdasarkan usia 25-30 tahun sejumlah 20 responden atau 44,4%. Usia 31 - 40 Tahun sebanyak 20 responden atau 44,4% dan terakhir usia 40 tahun keatas sebanyak 5 responden atau 11,1%. Sedangkan karakter responden berdasarkan status pernikahan adalah 35 responden sudah menikah atau 77,8% dan 10 responden belum menikah atau 22,2%. Sedangkan jika dilihat dari masa kerja maka responden yang memiliki masa kerja 1-4 tahun 39 responden atau 86,7% sedangkan yang memiliki masa kerja dibawah 4 tahun 6 responden atau 13,3%. Untuk penelitian menggunakan metode kuantitatif, peneliti melakukan perolehan data melalui angket. Angket berisi 10 pertanyaan di masing-masing variabel. Variabel reward berisi 10 pertanyaan dan variabel komitmen kerja guru berisi 10 pertanyaan. Pengisian angket di SMA Plus Sedayu Nusantara dilakukan menggunakan google form secara digital. Hasil dari perolehan jawab angket tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Persepsi Responden Terhadap Reward

NO	Variabel Reward	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pentingkah pemberian reward untuk guru berprestasi ?	43	2	0	0	0
2	Apakah reward diberikan yayasan dalam bentuk material seperti uang tunai, sertifikat, piagam atau kenaikan pangkat ?	42	3	0	0	0
3	Apakah reward diberikan dalam bentuk non material seperti pujian atau ucapan penghormatan ?	43	2	0	0	0
4	Apakah guru harus berusaha maksimal untuk mendapatkan reward ?	40	5	0	0	0
5	Apakah reward yang diberikan yayasan berlaku adil ?	41	4	0	0	0
6	Apakah yayasan memberikan informasi seputar peraturan pemberian reward ?	42	2	1	0	0
7	Apakah reward diberikan secara konsisten ?	40	3	2	0	0
8	Apakah anda berpikir bahwa reward yang diberikan yayasan sudah sesuai ?	39	2	4	0	0
9	Apakah saat Anda menerima reward maka apakah itu akan meningkatkan komitmen kinerja Anda ?	40	5	0	0	0
10	Apakah pemberian reward yang dilakukan oleh Yayasan sangat penting bagi pekerjaan Anda ?	42	3	0	0	0

Tabel 4.3 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Kerja

NO	Indikator Komitmen Guru	SS	S	R	TS	STS
----	-------------------------	----	---	---	----	-----

		5	4	3	2	1
1	Guru memahami peraturan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan	30	13	2	0	0
2	Guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh-sungguh	35	10	0	0	0
3	Guru menjalin kerjasama yang baik terhadap rekan kerja lainnya	33	11	1	0	0
4	Guru senantiasa belajar untuk meningkatkan kualitas mengajar	40	5	0	0	0
5	Guru memiliki perangkat pembelajaran secara lengkap dan sesuai dengan implementasi Bapak/Ibu di dalam kelas	43	2	0	0	0
6	Guru menggunakan media dalam proses pembelajaran	28	12	5	0	0

7	Guru menggunakan metode dalam proses pembelajaran	45	0	0	0	0
8	Guru memiliki sistem dalam pengelolaan penilaian hasil belajar siswa	35	4	1	0	0
9	Guru datang dan pulang tepat sesuai waktu yang telah ditentukan	40	5	0	0	0
10	Guru tidak terlalu sering izin saat jam mengajar	43	2	0	0	0

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada hakikatnya reward merupakan salah satu bentuk metode untuk meningkatkan motivasi suatu anggota organisasi untuk melakukan hal-hal baik dan meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dalam kata lain, yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan reward sesuai sistem organisasi itu sendiri.

4.3.1 Pembahasan Kualitatif

4.3.1.1 Persepsi Responden Terhadap Reward Material dan Non-Material

Dari hasil wawancara dengan pejabat sekolah seperti ketua yayasan dan kepala sekolah serta wawancara yang dilakukan terhadap guru dan tenaga kependidikan, mengungkapkan bahwa sistem pemberian reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan berjalan baik dan selalu melakukan perubahan dari tahun ke tahun seiring bertambahnya jumlah siswa dan jumlah guru. Reward diberikan oleh Ketua Yayasan kepada guru dan tenaga kependidikan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan memperoleh prestasi baik di bidang akademik maupun di bidang non akademik yang sejalan dengan tujuan pendidikan. Di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan terdapat dua jenis reward yaitu reward material dan reward non material. Reward material berupa uang tunai, kenaikan gaji, pengangkatan menjadi guru tetap yayasan. Sedangkan reward non material berupa pujian dan penghormatan. Setiap guru yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi semua sudah mendapatkan reward tersebut. Setiap satu semester berakhir, guru akan memperoleh nilai hasil evaluasi kinerja yang sudah dinilai oleh kepala sekolah selama satu semester berjalan. Dua guru dengan nilai evaluasi kinerja terbaik akan mendapatkan reward berupa uang tunai sebagai bonus untuk di Semester ganjil. Sedangkan semester genap guru-guru dengan 10 nilai evaluasi terbaik akan mendapatkan kenaikan gaji dan juga kesempatan diangkat menjadi pegawai tetap yayasan. Menurut para guru, sistem reward ini memacu semangat mereka dalam bekerja. Sistem reward ini juga adalah salah satu hal yang paling ditunggu ketika penutupan semester dimana

guru menganggap bahwa selama satu semester mereka telah berdedikasi dengan baik pasti akan mendapatkan penghargaan dari sekolah. Secara garis besar peneliti mendapati bahwa sistem pemberian reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah berjalan baik dan transparan.

4.3.1.1 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua yayasan, kepala sekolah dan beberapa guru, peneliti menemukan bahwa ketua yayasan dan kepala sekolah merasa cukup puas atas kinerja guru dan komitmen guru dalam bekerja. Untuk terus mempertahankan komitmen kerja yang baik pihak Yayasan dan Kepala Sekolah rutin melaksanakan evaluasi dan pelatihan seputar pembelajaran. Evaluasi pembelajaran dilakukan Kepala Sekolah secara berkesinambungan, ada evaluasi harian, mingguan dan bulanan. Tiga hal yang kerap menjadi point penting yang perlu diperhatikan dalam evaluasi komitmen kerja guru adalah kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran. Tiga hal ini disampaikan Kepala Sekolah saat ini bernilai baik, dengan demikian dapat dikategorikan bahwa komitmen kerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara cukup baik. Kepala Sekolah juga menyatakan bahwa komitmen kerja yang baik ini juga atas rangsangan dari pemberian reward yang terukur kepada guru. Hal ini sejalan dengan pendapat guru yang diwawancarai oleh peneliti. Mereka juga mengatakan bahwa pemberian reward mendorong mereka untuk lebih

baik lagi dalam bekerja. Selain pemberian reward pemberian motivasi dari pimpinan juga sangat berpengaruh.

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

4.3.2.1 Persepsi Responden Terhadap Reward Material dan Non-Material

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode three box method dalam menilai rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah adalah 1 dan nilai tertinggi adalah 5. Berdasarkan kategori variabel reward pada SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Jawaban responden dalam tersaji dalam tabel berikut :

Berdasarkan persepsi responden terhadap reward, diketahui bahwa reward yang diberikan oleh pihak Yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dapat dikategorikan cukup baik. Sistem pemberian reward di SMA Plus Sedayu Nusantara juga terlihat cukup baik dari respon guru di point pertanyaan “Apakah Yayasan berlaku adil?”, pada poin ini 91% guru menjawab Sangat Setuju. Tidak hanya sampai disitu saja, hal serupa juga terdapat pada butir pertanyaan “Apakah reward yang diberikan Yayasan sudah sesuai?” dan ini mendapat jawaban sangat setuju sebanyak 86,7 %. Angka ini menunjukkan bahwa sistem pemberian reward di SMA Plus Sedayu Nusantara berlangsung dengan

sangat baik. Untuk jenis reward yang diberikan terhadap guru berprestasi juga sudah sangat sesuai berdasarkan hasil penelitian.

Tabel 4.4 Respon Penerima Reward Material dan Nonmaterial

Reward Material (Bonus, Piagam, Sertifikat, Plakat dan Kenaikan Gaji/Jabatan)	Reward Non-Material (ucapan selamat, pujian, penghormatan)	Total Sampel
24	11	45

Berdasarkan hasil responden yang tersajikan di tabel di atas, terlihat bahwa dari 45 guru SMA Plus Sedayu Nusantara ada 24 guru yang menerima reward material dimana 15 diantara mendapatkan kenaikan pangkat dan gaji berkala, 4 diantaranya menerima bonus uang tunai dan 5 orang lain diantaranya menerima piagam, sertifikat dan bingkisan. Sementara dari 45 guru SMA Plus Sedayu Nusantara 11 diantaranya mendapat reward non-material seperti penghormatan atas kinerja yang baik oleh Ketua Yayasan atau Kepala Sekolah pada saat apel pagi berlangsung. Pemberian ucapan selamat kepada guru berprestasi pada saat apel pagi tentunya menjadi suatu bentuk penghormatan sekolah kepada guru yang telah mendedikasikan hidupnya untuk mendidik.

4.3.2.2 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Kerja

Menurut undang-undang no 14 tahun 2005 pasal 20 (a) yang berbunyi seputar guru dan dosen. Dimana seperti yang telah disampaikan peneliti sebelumnya bahwa sesuai tugas seorang guru maka dalam hal menilai komitmen guru dalam bekerja maka kita menilai dari proses merencanakan program pembelajaran kemudian menjalankan rencana program pembelajaran yang telah disusun dan akhirnya melakukan evaluasi terhadap sistem pembelajaran yang telah berlangsung.

Untuk menilai komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan, peneliti memberikan 10 pertanyaan yang setiap pertanyaan memiliki lima jawaban yang harus dipilih salah satunya.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden di atas dengan tingkat jawaban “sangat setuju” rata-rata diatas angka 60% mengindikasikan bahwa semua responden telah melaksanakan tugas mereka dengan baik dan benar. Artinya komitmen kerja Guru yang terlaksana di SMA Plus Sedayu Nusantara sudah cukup baik. Kemudian peneliti hubungan komitmen kinerja guru dengan sistem pemberian reward oleh SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

4.3.2.3. Pengaruh Reward Terhadap Komitmen Guru

Dalam analisis data hasil penelitian ini, peneliti melakukan uji pengaruh product moment untuk menguji hubungan variabel reward (X)

dengan Komitmen guru (Y). Adapun rumus untuk pengujian dua variabel ini telah ditentukan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Data Kerja Perhitungan Produk Moment

N	NAMA	Reward (yi)	Komitmen (xi)	yi²	xi²	yi*xi
1	Syukri Lukman, ST	46	44	2116	1936	2024
2	Hendra Kurniawan, S.Kom	49	49	2401	2401	2401
3	Zulfita Trisna Sari, S.Pd	45	45	2025	2025	2025
4	Hendri Kurniadi, S.E	47	48	2209	2304	2256
5	Jabaruddin Hasibuan, AM.Kom, SH	49	43	2401	1849	2107
6	Nailis Sopa, S.Pd	47	48	2209	2304	2256
7	Indah Syahfitri, S.Pd	48	48	2304	2304	2304
8	Zhahari Rizky Wijaya, S.Pd	49	48	2401	2304	2352
9	Abdul Haris, S.E	48	46	2304	2116	2208

10	Addin Azhari, S.Pd	48	46	2304	2116	2208
11	Admiral Yakub, S.Pd	47	48	2209	2304	2256
12	Aminatun Zuriyah, S.Pd	47	49	2209	2401	2303
13	Anan Bakri, S.Pd	48	48	2304	2304	2304
14	Apjul Basri Gultom, S.Pd	46	47	2116	2209	2162
15	Duwan Wahyudi, ST	48	47	2304	2209	2256
16	Fadhilah Khairunnisa, S.Pd	46	48	2116	2304	2208
17	Fera Damayani Hutasoit, S.Pd	48	47	2304	2209	2256
18	Hayati, S.Pd	50	47	2500	2209	2350
19	Ibnu Azwar Anas Sipahutar, S.Pd	49	49	2401	2401	2401
20	Ibrahim, S.Si	50	48	2500	2304	2400
21	Iman Kurniawan, S.S	50	47	2500	2209	2350
22	Indahwaty	50	49	2500	2401	2450

	Suwandy, S.Pd					
23	Irwanuddin, S.Pd	50	48	2500	2304	2400
24	Joy Surbakti, S.Pd	50	48	2500	2304	2400
25	Juli Indah Wahyuni, S.Psi	50	48	2500	2304	2400
26	Jumadi Sihombing, S.S	50	48	2500	2304	2400
27	Kasbi Zaini, S.Si	50	50	2500	2500	2500
28	Linda Sari Lubis, S.Pd	50	49	2500	2401	2450
29	Lukman Hakim, S.Pd.I	50	48	2500	2304	2400
30	M. Ilyas, S.Si, M.M	50	49	2500	2401	2450
31	Muhammad Imran Harahap,S.Pd	50	48	2500	2304	2400
32	Muhammad Khalidin, M.Pd	50	50	2500	2500	2500
33	Mukhlis Noviandi, S.Pd	50	49	2500	2401	2450
34	Nurlia Ramadhani, S.Pd	50	49	2500	2401	2450

35	Pahotton Sihombing, S.Pd	50	49	2500	2401	2450
36	Putri Andriani Dewiana, S.Pd	50	50	2500	2500	2500
37	Reinhard Andrew Pangaribuan, S.Pd	50	49	2500	2401	2450
38	Rinaldi Halomoan, S.Pd	50	49	2500	2401	2450
39	Rinaldo Nainggolan, S.Pd	50	50	2500	2500	2500
40	Rogaya, S.Si	50	50	2500	2500	2500
41	Rudi Rahmatsyah, S.Pd	50	50	2500	2500	2500
42	Syarifah Masitoh, S.Pd	50	50	2500	2500	2500
43	Syukri Lukman, ST	50	50	2500	2500	2500
44	Widya Arfiyanti Puspa Sari, S.Pd	50	50	2500	2500	2500
45	Yosua Rizky Siregar, S.Sos	50	50	2500	2500	2500
RATA-RATA		49	48,2222222	2403,0444	2327,8666	2364,1555

		2	4	6	5
JUMLAH	2205	2170	108137	104754	106387

Adapun rumus untuk menguji kedua variabel ini adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Dengan :

R_{xy} : Pengaruh variabel x terhadap variable y

N : Jumlah sampel

$$r_{xy} = \frac{106387 - \frac{2170 * 2205}{45}}{\sqrt{\left\{ 106387 - \frac{(2170)^2}{45} \right\} \left\{ 108137 - \frac{(2205)^2}{45} \right\}}} = 0,562$$

Setelah melakukan hitungan menggunakan rumus di atas dengan nilai data yang tersaji pada tabel diatas. Maka diperoleh nilai r_{xy} adalah 0,562. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh harga r_{xy} sebesar 0,562, kemudian dari hasil perhitungan tersebut, kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r *Product Moment* pada taraf signifikansi 5% dan taraf signifikansi 1%. Dalam tabel pengaruh tercantum nilai r dengan N = 45 adalah 0, 294 pada taraf signifikansi 5%, dan 0,380 pada taraf signifikansi 1%. Dengan Demikian berarti bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima baik pada taraf signifikansi 5% maupun 1% karena harga r_{xy} lebih besar dari harga r tabel dengan derajat kebebasan 45.

Tabel 4.6 Tabel r Product Moment Taraf Signifikansi 5% dan 1%

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1 %		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif pada penelitian “Efektivitas Pemberian Reward Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan” terbukti bahwa reward

memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara. Hal ini terlihat dari hasil uji nilai r produk yang menyatakan hubungan variabel x terhadap variabel y sebesar 0,562 dan 0,438 dijelaskan oleh variabel lainnya. Dimana variabel x menyatakan untuk reward dan variabel y menyatakan untuk komitmen guru. Dengan artian semakin baik sistem pemberian reward pada SMA Plus Sedayu Nusantara medan maka akan semakin baik pula komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

hasil penelitian lapangan dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Reward yang diberikan Yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ada dua kategori, yaitu reward berupa material seperti uang tunai (bonus), kenaikan gaji serta pengangkatan sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY) bagi guru yang berprestasi dalam kinerjanya. Sistem reward yang diterapkan oleh pihak Yayasan dan Kepala Sekolah sudah cukup baik dari segi keadilan dan kepuasan guru sebagai penerima reward.
2. Komitmen kerja oleh guru SMA Plus Sedayu Nusantara sudah cukup baik, ini terlihat dari hasil pengumpulan data dengan metode angket dengan nilai jawaban diatas 60%. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan atas pendekatan evaluasi yang dilakukan oleh Yayasan dan Kepala Sekolah memotivasi guru untuk memberika kinerja sebaik mungkin dnegan menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan agar dapat mencapai tujuan pembelajaran.
3. Pengaruh reward terhadap kinerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan secara kualitatif menunjukkan kesan baik dan sangat memberikan pengaruh. Selain itu, secara kuantitatif juga sama, yaitu memberikan dampak baik, hal ini terlihat dari nilai r_{xy} atau nilai pengaruh variabel x terhadap variabel y dimana variabel x disini adalah reward dan variabel y adalah komitmen guru yang

hasilnya menunjukkan nilai 0,562 dan jika nilai ini dikonsultasikan dengan tabel nilai r momen dengan populasi sampel 45 orang maka nilai tersebut dapat diterima dengan baik artinya terbukti bahwa reward mempengaruhi komitmen kerja Guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

5.2 Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian yaitu :

1. Implikasi teoritis. Penelitian ini mengkaji tentang efektivitas pemberian reward organisasi dalam meningkatkan komitmen guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa reward yang diberikan oleh Yayasan kepada Guru berprestasi ini memberikan peningkatan komitmen guru dalam bekerja.
2. Implikasi praktis. Reward yang diberikan berupa reward material dan reward non material. Reward material berupa uang tunai (Bonus), kenaikan gaji serta pengangkatan menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY) yang memiliki hak lebih istimewa dari guru biasa. Untuk reward non material diberikan dalam bentuk piagam atau sanjungan atas prestasi guru di kegiatan-kegiatan tertentu.

5.3 Saran

Sejalan dengan rincian masalah dan manfaat dari penelitian ini bagi pengembangan ilmu, sehingga peneliti memberikan saran atas hasil penelitian Tesis ini untuk diambil kebijakan kedepannya, adapun alasannya antara lain :

1. Yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan harap mempertahankan dan meningkatkan sistem pemberian reward kepada guru dan pegawai untuk tetap menjaga budaya berprestasi yang telah tumbuh di tengah-tengah guru pada saat ini.
2. Yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan juga harus memikirkan upaya lainnya yang dapat diterapkan untuk meningkatkan komitmen kerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan selain memberikan reward.
3. Yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan harus berinovasi dalam sistem pemberian reward setaip tahunnya disesuaikan dnegan perkembangan di dunia pendidikan yang begitu dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

Tabrani Rusyan dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta

Departemen Agama RI. (2004) *Membiasakan Tradisi Agama*, (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam

Indra Prasetia, dkk. Jurnal Pendidikan Rokania Volume 6. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematang Siantar)*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Anderson, L.M (1984) “*Performance An Integration Theoretical Analysis. Journal of Personality and Social Psychology* “, Vol 1 No 3, 1982

Arikunto. (1993). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Indra Prasetia. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan : UMSU Pers

Abdul Muid, Yuliatin (2020), “*Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja dan prestasi Guru di SMP Al-Furqon NU Driyorejo Gresik*”. Vol. 5 No. 5

- Barnawi, Moh.Arifin (2017) *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta : ArRuzz Media
- Creswell, John W. (2015) *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, terj. Ahmad Lintang Lazuardi dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Een Irawati, (2021) Jurnal Kepemimpinan , “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah*”
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif dan Pengembangan*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.(2016).*Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.Bandung
- Suharsimi Arikunto (2006) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Refika Medita. Jakarta.
Zaenab Hanim, Dian Septiana
- Mohamad Muspawi (2021) Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. “*Strategi Peningkatan Kinerja Guru*” ,Vol 21 No 1
- Purwanto. (2011). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Leman, Martin. (2000). *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Jakarta: Majalah Anakku Edisi 4.

Rusyan, T dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta

Sastrohadiwiryo. Siswanto. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.

Siagian, S.P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela Poltak (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara Jakarta .

Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Anderson, L.M (1984) “*Performance An Integration Theoretical Analysis. Journal of Personality and Social Psychology* “, Vol 1 No 3, 1982

Arikunto. (1993). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Abdul Muid, Yuliatin (2020), “*Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja dan prestasi Guru di SMP Al-Furqon NU Driyorejo Gresik*”. Vol. 5 No. 5

Barnawi, Moh.Arifin (2017) *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta : ArRuzz Media

Creswell, John W. (2015) *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, terj. Ahmad Lintang Lazuardi dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Een Irawati, (2021) Jurnal Kepemimpinan , “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah*”

Djamarah, S.B. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghani, Mohammad A. (2003). *SDM Perkebunan Dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dr. Emilda Sulsasmi. 2020. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Medan

Gibson, J.L., Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ivancevich, dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFEE.

LAMPIRAN

A. Angket Reward

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pertanyaan seputar reward dalam pelaksanaan pembelajaran di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Bapak/Ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan dengan nomor pilihan jawaban.

Angket A

Nama : _____

Jabatan : _____

Mata Pelajaran : _____

NO	Variabel Reward	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pentingkah pemberian reward untuk guru berprestasi ?					
2	Apakah reward diberikan yayasan dalam bentuk material seperti uang tunai, sertifikat, piagam atau kenaikan pangkat ?					
3	Apakah reward diberikan dalam bentuk non material seperti pujian atau ucapan penghormatan ?					
4	Apakah guru harus berusaha maksimal untuk mendapatkan reward ?					
5	Apakah reward yang diberikan yayasan berlaku adil ?					
6	Apakah yayasan memberikan informasi seputar peraturan pemberian reward ?					
7	Apakah reward diberikan secara konsisten ?					
8	Apakah anda berpikir bahwa reward yang diberikan yayasan sudah sesuai ?					
9	Apakah saat Anda menerima reward maka apakah itu akan meningkatkan komitmen kinerja Anda ?					
10	Apakah pemberian reward yang dilakukan oleh Yayasan sangat penting bagi pekerjaan Anda ?					

B. Angket Komitmen Kerja

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pertanyaan seputar komitmen kerja dalam pelaksanaan pembelajaran di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Bapak/Ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan dengan nomor pilihan jawaban.

Angket B

Nama : _____

Jabatan : _____

Mata Pelajaran : _____

NO	Indikator Komitmen Guru	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Guru memahami peraturan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan					
2	Guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh-sungguh					
3	Guru menjalin kerjasama yang baik terhadap rekan kerja lainnya					
4	Guru senantiasa belajar untuk meningkatkan kualitas mengajar					
5	Guru memiliki perangkat pembelajaran secara lengkap dan sesuai dengan implementasi Bapak/Ibu di dalam kelas					
6	Guru menggunakan media dalam proses pembelajaran					
7	Guru menggunakan metode dalam proses pembelajaran					
8	Guru memiliki sistem dalam pengelolaan penilaian hasil belajar siswa					
9	Guru datang dan pulang tepat sesuai waktu yang telah ditentukan					

C. Dokumentasi Kegiatan Wawancara



D. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Angket

