

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN REWARD ORGANISASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI PERGURUAN TAMANSISWA
KOTA PEMATANGSIANTAR**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh :

EVRI DAHWANI SINAGA

1920060014



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : **Evri Dahwani Sinaga**
NPM : 1920060014
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **Efektivitas Pemberian Reward Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar**

Tesis telah disetujui untuk diujikan oleh:

Panitia Penguji

Medan, 03 Agustus 2021

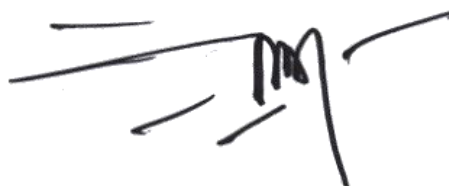
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd

Pembimbing II,



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

PERNYATAAN

EFEKTIVITAS PEMBERIAN REWARD ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PERGURUAN TAMANSISWA KOTA PEMATANGSIANTAR

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Dokter) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maupun di perguruan lain
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

**Medan, 03 Agustus 2021
Penulis,**

**EVRI DAHWANI SINAGA
NPM : 1920060014**

"Perang kemerdekaan telah lama berakhir, namun perjuangan akan terus berlangsung.
Perjuangan untuk tumbuh dan tangguh dalam menghadapi tantangan zaman."
(Abu Mahira)

MOTTO

"Berniat baiklah. Selama kita berniat baik, kita akan selalu dalam keadaan baik."

"Seperti istana pasir, semuanya hanya sementara. Bangun, rawat, dan nikmati. Dan ketika saatnya tiba, lepaskan."

"Kadang Allah memberikan ketidaknyamanan kepada hamba-hambanya yang taat.

Karena benih yang tidak membiarkan cangkangnya membusuk tak akan pernah tumbuh."

(Ibnu Arabi Al-Andalusy)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Segala puji bagi Allah SWT
sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar.*

*Karya ini saya persembahkan untuk alm. kedua orangtua,
meskipun mereka telah tiada, namun wejangan dan segala
filosofi hidup yang di arahkan menjadi nasehat, juga
penyemangat disetiap hembusan nafas ini,
dengan senantiasa mengirimkan do'a juga melakukan amal
baik semoga menjadi penyejuk dan penghapus dosa bagi
mereka. Aaamiin Allahumma Aamiin*

*Yang tercinta suami Eri Trismawanto, kedua mertua,
keluarga, kolega, seluruh dosen yang tidak bisa saya
sebutkan satu persatu, karena bantuan mereka baik secara
moral maupun spiritual sehingga tugas akhir dapat
terselesaikan dengan baik, saya ucapkan terima kasih
banyak, saya tidak dapat membalasnya
Allah jualah yang dapat membalasnya.*

*Salam hormat,
Penulis*

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN REWARD ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PERGURUAN
TAMANSISWA KOTA PEMATANGSIANTAR**

**EVRI DAHWANI SINAGA
1920060014**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi faktual ke efektivitas-an pemberian reward organisasi dalam meningkatkan kinerja guru yang diterapkan di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Reward yang akan di teliti mencakup reward material (bonus hari raya/tahun baru, cinderamata, uang pembinaan, piagam, plakat, sertifikat, promosi jabatan, dls) dan reward non material (penobatan, penghormatan, ucapan selamat, ucapan terima kasih, dls) sertifikat, uang, kenaikan tunjangan) sedangkan kinerja guru yang akan di teliti mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method (campuran kuantitatif – kualitatif tipe embedeed) yakni metode kualitatif sebagai metode primer memandu data kuantatif sebagai metode sekunder yang dilaksanakan dalam satu tahapan penelitian. Informan dalam penelitian adalah unsur Pimpinan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar dan beberapa guru yang diambil secara acak dari seluruh tingkatan SD, SMP, SMA, dan SMK. Kesimpulan Hasil dari penelitian ini bahwa reward yang telah di berikan oleh sekolah tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Perilaku kinerja guru antara lain: guru mampu menunjukkan cara mengajar yang baik, menciptakan kreativitas, inovasi, menjaga kerjasama dengan sesama guru, memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika di lingkungan sekolah, guru juga memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan sebagai guru yang berusaha mentaati ketentuan kerja yang berlaku di Tamansiwa Pematangsiantar. Saran terhadap Kepala Sekolah (Ketua Perguruan) agar pemberian reward konsisten diterapkan di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar secara keseluruhan di setiap bagian dengan nilai nominal secara proposional bahkan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi, agar tercipta persaingan secara sehat antara sesama guru.

Kata Kunci : Efektivitas, Reward, Kinerja Guru

**THE EFFECTIVENESS OF REWARD GIVING ORGANIZATION
IN IMPROVING TEACHERS' PERFORMANCE
AT TAMANSISWA INSTITUTION
IN PEMATANGSIANTAR**

**EVRI DAHWANI SINAGA
1920060014**

ABSTRACT

This study aims to determine the factual condition to effectiveness of giving organization rewards in improving teacher performance that is applied at the Tamansiswa Pematangsiantar. Rewards that will be studied include social rewards (religious Holiday allowance, New year bonuses, Souvenirs, Money Coaching, Charter, Placard, Certificate, The Position Promotion and etc). And non material reward (Coronation, homage, congratulations, thank you and etc). While teacher performance that will be studied includes aspects of learning, Implementation of learning and evaluation of learning. The method used in this study using mixed method approach (Quantitative Mix, Embedded Type Qualitative). The method used in this study is qualitative method as the main method to guide Quantitative Data as a secondary method conducted in one stage of research. People who give information in the study are elements the leader of Tamansiswa Cabang Pematangsiantar and some teachers are taken randomly from all levels of Elementary School, Junior High school, Senior High School, Vocational high School. The Conclusion from this Research that the reward has been given by the school does not give influence of the teacher performance, Teacher's performance behavior such as the teacher are able to show a good way of teaching, creating activity, innovation, maintain cooperation with other teacher. Having ability to act according to norm and ethics in the school environment, the teacher also have willingness and ability to align attitudes and action as a teacher who try to obey terms of work that existing at the Tamansiswa Cabang Pematangsiantar. Suggestion to the chairman of Tamansiswa Cabang Pematangsiantar in order to give consistent Reward applied at The Tamansiswa Cabang Pematangsiantar, overall in each section with a proportional value, even if it can be improved again by giving gifts to outstanding teacher so that to create healthy competition among teachers.

Keywords : effectiveness, reward, teachers' performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Semesta Alam atas segala nikmat kesehatan, berkah rezeki dan kelapangan waktu yang telah diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dengan judul *“Efektivitas Pemberian Reward Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar”* dapat terselesaikan tepat waktu. Sholawat dan salam senantiasa dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, semoga kita menjadi salah satu umat-Nya yang mendapatkan syafaatnya di yaumul mahsyar kelak. Aaamiin

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan guna memperoleh gelar Magister di Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Dr.Emilda Sulasmi, M.Pd selaku pembimbing pertama dalam penyusunan Tesis ini
2. Bapak Dr.Indra Prasetia, S.Pd. M.Si selaku Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus pembimbing kedua dalam penyusunan Tesis ini
3. Bapak Assoc.Prof.Dr.Akrim, M.Pd selaku dosen Penguji 1 sekaligus Wakil Rektor Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr.Saipul Bahri, MA, selaku dosen Penguji 2 sekaligus Direktur Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Dr.Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd selaku dosen Penguji 3

6. Seluruh pamong (guru) , tenaga pendidik dan pengurus Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar yang menjadi narasumber selama penulis melakukan penelitian
7. Seluruh tenaga pendidik Biro Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu membantu urusan administrasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu.
8. Keluargaku tercinta terutama suami yang senantiasa menjadi inspirasi dan memberi motivasi selama penulis melakukan penelitian sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga Tesis ini dapat memberikan ide-ide bagi semua orang khususnya penulis, sehingga pada akhirnya dapat bermanfaat bagi penelitian lain nantinya.

Pematangsiantar, 2 Agustus 2021

Penulis,

**Evri Dahwani Sinaga
1920060014**

Halaman Judul	
Persetujuan Pembimbing.....	i
Pengesahan Komisi Pembimbing.....	ii
Pengesahan Komisi Penguji	iii
Pernyataan Bukan Plagiat	
Motto Penulis	
Abstrak Bahasa Indonesia	iv
Abstract Bahasa Inggris	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	7
1.3 Rumusan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Kegunaan Penelitian.....	8
Bab II Kajian Pustaka	
2.1 Kerangka Teoritis.....	10
2.1.1 Pengertian.....	10
2.1.1.1 Tujuan Dan Fungsi Reward	11
2.1.1.2 Jenis – Jenis	12
2.1.2 Efektivitas Reward Bagi Organisasi.....	18
2.1.3 Kinerja Guru	21
2.1.3.1 Tujuan Kinerja Guru.....	23
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	25
2.1.3.4. Indikator Penilaian Kinerja Guru	25
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Kajian Terdahulu.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian	29
Bab III Metode Penelitian	
3.1 Tempat Dan Jadwal Penelitian.....	30

3.2 Latar Penelitian	30
3.3 Metode Dan Prosedur Penelitian.....	30
3.4 Data Dan Sumber Data	33
3.5 Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data.....	34
3.6 Prosedur Analisis Data	37
Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
4.1 Hasil Penelitian	
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.2 Deskripsi Temuan Penelitian.....	50
4.1.2.1. Temuan Data Kualitatif Penelitian	51
4.1.2.1 Temuan Khusus Aspek Reward Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar	51
4.1.2.1.2 Temuan Khusus Aspek Kinerja Guru Tamansiswa Pematangsiantar.....	56
4.1.2.1.3 Temuan Khusus Reward Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Tamansiswa Pematangsiantar	60
4.1.2.2 Temuan Data Kuantitatif Penelitian	64
4.2 Pembahasan	66
Bab V Kesimpulan Dan Saran	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
Daftar Pustaka.....	71
Lampiran – Lampiran Pendukung	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru ialah elemen penting dalam pendidikan. Peran dan tanggung jawab guru, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No 14/2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran (learning agent) yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Dengan demikian, kualitas pendidikan sangat bergantung pada guru. Guru merupakan faktor yang penting dalam proses pendidikan karena guru adalah seorang pengajar dalam mengajar ilmu pendidikannya supaya anak- anak bisa mendapatkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan gurunya dan sebagai poros utama pendidikan. Ia menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan.

Tugas seorang guru ialah mendidik, membimbing, melatih ,menilai ,mengevaluasi anak didiknya, memberikan dorongan moral maupun mental kepada anak didiknya agar sang anak didik mampu menghadapi segala jenis permasalahan yang terjadi dalam hidupnya selama mengenyam pendidikan formal maupun non formal. Guru adalah komponen terpenting dalam menentukan sistem pendidikan. Agar setiap penyelenggaraan kegiatan belajar yang baik dan lancar maka dibutuhkan guru yang berkualitas. Kualitas guru adalah dampak yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di Indonesia.

Saat ini kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari yang diharapkan.

Berdasarkan data United Nations Development Programme (UNDP) menyebutkan angka indeks pembangunan manusia (IPM) tahun 2018, Indonesia hanya meraih 0,689 dan berada di peringkat ke-113 dari 188 negara. Begitu pula UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2019, menempatkan pendidikan di Indonesia berada peringkat ke - 10 dari 14 negara berkembang. Sementara itu, komponen guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Hingga di sini, mungkin ada masalah dengan kompetensi guru. Sementara itu, anggaran pendidikan 2018 nilainya mencapai Rp 444 triliun, atau 20% dari total APBN. Ironisnya, sebagian besar anggaran pendidikan tersebut digunakan untuk membayar gaji dan tunjangan guru. Rata-rata tingkat penghasilan guru mengalami lonjakan tiga kali lipat. Sementara itu, alokasi untuk pembangunan maupun renovasi sekolah masih sangat kecil. Faktanya, kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Besarnya anggaran pendidikan tidak serta-merta menjadikan kualitas pendidikan meningkat. Kondisi ini disebabkan karena kualitas guru masih bermasalah. Merujuk data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 yang diterbitkan Kemendikbud menjelaskan rata-rata nasional hanya 44,5 berada jauh di bawah nilai standar 55. Bahkan, kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Masih banyak guru yang cara mengajarnya masih *text book*, cara mengajar di kelas yang membosankan (www.kemendikbud.id.ac, diakses 16 September 2020)

Pendidikan akan semakin rumit ke depannya jika peningkatan kualitas guru tidak diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru. Kesejahteraan tentunya akan berkaitan dengan kinerja guru.

Menurut 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. Sebagaimana Mitrani (1995:131) mendefinisikan kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum. Dari uraian pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam memainkan perannya dengan memperlihatkan kompetensi yang ada pada dirinya dalam melaksanakan strategi organisasi yang relevan untuk mencapai tujuan organisasi sedangkan dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya

Kinerja menurut Anderson (1984:598) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika

seseorang melihat kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya. Berdasarkan penjelasan ini, jelas bahwa kinerja guru akan meningkat jika diikuti dengan motivasi yang berasal dari diri sendiri maupun motivasi dari sekitar kerja yang dapat berbentuk kesejahteraan atau reward.

Kesejahteraan atau reward lainnya bagi guru harus segera ditingkatkan, karena itulah salah satu titik penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Kebanyakan guru belum memiliki kesejahteraan yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Secara umum, para guru di Indonesia kurang bisa memerankan fungsinya dengan optimal, karena pemerintah masih kurang memperhatikan mereka, khususnya dalam kesejahteraan atau reward

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik orang, mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi sebagaimana yang berlaku di Perguruan Tamansiswa

Pematangsiantar. Besar kecilnya reward yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

Sistem penghargaan (*reward system*) di Tamansiswa Pematangsiantar terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Membahas tentang reward selalu menarik jika dikaitkan dengan kinerja guru. Sebab secara umum berlaku bahwa reward untuk guru sangat sulit diterapkan dalam suatu lembaga pendidikan terutamanya di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Bahkan jika pada akhirnya diberlakukan, sebenarnya itu telah melewati proses panjang syarat perdebatan. Padahal penerapan reward untuk guru ber-implikasi pada performance guru, baik di dalam maupun luar kelas. Dan memang sejatinya efek reward terhadap guru dan peserta didik pada dasarnya sama, menurut Mitrani (1995: 152) yakni menguatkan perilaku peserta didik dan pendidik, meskipun dalam penerapannya ada perbedaan signifikan.

Permasalahan yang sering muncul dalam kaitannya dengan reward untuk guru nyata dan jelas dalam kalimat ini: "itu kan sudah menjadi tugasnya sebagai guru".

Ya, tugas guru ialah mentrasfer ilmu pengetahuan dan kehidupan. Bukan ini yang menjadi objek reward. Objek reward ialah cara guru melakukan tugasnya. Apakah dilakukan dengan tanggung jawab penuh? Apakah dilakukan dengan disiplin? Apakah dilakukan dengan komitmen? Atau apakah dilakukan dalam integritas? Hal-hal inilah yang patut dihargai.

Fakta lainnya, menurut Rusyan (2000:23) ada guru yang melakukan tugasnya tidak dalam tanggung jawab penuh, tidak dalam disiplin, tidak dalam komitmen, tidak dalam integritas. Sementara itu ada pula guru yang dengan penuh tanggung jawab, disiplin, komitmen, dan berintergritas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Guru semacam ini yang patut mendapatkan penghargaan.

Setiap organisasi pendidikan pastinya menginginkan guru dan karyawan yang mempunyai citra diri yang baik, motivasi diri yang penuh sehingga mampu membuat perusahaan tempat mereka bekerja berkembang. Tak jarang banyak sekolah atau Perguruan selalu mempromosikan tentang kualitas dan keunggulan guru-gurunya. Selain itu, sekolah juga mengembangkan berbagai program bagi mutu SDM-nya untuk peningkatan kinerja sekolah. Namun persoalannya, kinerja guru juga bergantung dengan sistem balas jasa dari organisasi dimana ia bekerja. Jika kinerja merupakan fungsi dari usaha, motivasi dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha dan motivasi ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai *outcomes* atau ganjaran yang terkait dengan kinerja. Harapan bahwa usaha dan motivasi akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan dengan imbalan yang akan

dihasilkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan *outcomes* atau ganjaran serta imbalan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa segala usaha yang dilakukan guru semua berorientasi atas adanya sistem imbalan atau reward. Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan merupakan motif dari guru untuk melakukan berbagai kerja dan usaha. Menurut Suharsaputra (2010: 51) dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Berkaitan uraian di atas, dan berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti di lapangan dijumpai fenomena yang terjadi di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar antara lain: (1) masih tertutupnya sisten reward guru oleh Perguruan, (2) masih minimnya reward yang diberikan Perguruan bagi guru berprestasi, (3) kepedulian guru terhadap sekolah masih dirasakan kurang, (4) adanya sebagian guru yang belum menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Perguruan, (5) masih kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan kreatifitas mengajar, dan (6) kurang komitmen guru menjalankan peraturan kerja. Dalam persoalan ini, dapat dikatakan pekerjaan guru sebagai pekerjaan profesional sehingga tepat untuk dikatakan bahwa pekerjaan profesional harus dipertimbangkan sisi profesional dan penghargaan atas profesi tersebut. Hal ini

mengandung arti bahwa tugas guru dalam pengembangan profesi menjadi gambaran akan pelaksanaan tugas yang berorientasi ke depan sebagai dasar yang perlu untuk menghadapi berbagai tantangan masa depan harus sejalan dengan sistem penghargaan yang sebanding

Permasalahan di atas sesungguhnya dampak dari belum maksimalnya sistem reward yang diterapkan di Perguruan Tamansiswa. Hal ini menyebabkan tingkat motivasi dan kinerja guru menurun. Implementasi kebijakan reward yang sesuai akan menjelaskan bahwa jika upah guru yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan usaha guru untuk memberikan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka dalam penelitian mengangkat judul “ Efektivitas Pemberian Reward Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar”.

1.2 Fokus Penelitian

Sastrohadiwiryono (2009:54) reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan Perguruan kepada guru. Berdasarkan penjelasan di atas maka fokus adalah reward yang diteliti reward material :bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi dan reward non material : ucapan selamat, pujian, penghormatan. Sedangkan kinerja guru yang ingin diteliti mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

1.3 Rumusan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi faktual sistem reward organisasi Tamansiswa Kota Pematangsiantar mencakup aspek material seperti : bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi dan aspek non materila seperti : ucapan selamat, pujian, penghormatan ?
2. Bagaimana kondisi faktual kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran ?
3. Apakah pemberian reward oleh organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Tamansiswa Pematangsiantar?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis kondisi faktual sistem reward di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar, aspek material seperti : bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi dan aspek non materila seperti : ucapan selamat, pujian, penghormatan ?
2. Menganalisis kondisi faktual kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran ?

3. Menganalisis apakah pemberian reward oleh organisasi memberikan dampak terhadap kinerja guru Tamansiswa Pematangsiantar.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoretis
 - a. Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sistem reward dalam meningkatkan kinerja sekolah.
 - b. Diharapkan bermanfaat dan dapat merangsang peneliti lain untuk meneliti aspek-aspek lain yang belum tersentuh dalam penelitian ini.
 - c. Dapat dijadikan sebuah pertimbangan dan renungan bagi lembaga pendidikan dalam rangka reward bagi guru dan mengembangkan serta memperluas cakrawala profesionalisme tugas yang diemban guru.

2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Diharapkan data-data yang diperoleh akan merupakan sambungan pemikiran bagi lembaga atau sekolah dalam merencanakan dan mengimplementasikan sistem reward bagi guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran di sekolah.

- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi lembaga pendidikan atau sekolah dalam kaitannya meningkatkan kinerja sekolah harus mengupayakan sistem reward secara optimal agar guru memiliki motivasi dan produktivitas yang tinggi dalam mengelola dan mengembangkan pendidikan serta pengajaran di sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Reward (Imbalan)

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan.

Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya reward yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

Sistem penghargaan (reward system) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan

organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (material incentives) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (economic rewards).

Menurut Arikunto (1993:12) reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Djamarah (2008:35) reward adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Sastrohadiwiryono (2009 :121) reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 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 telah diuraikan di atas peneliti menyimpulkan bahwa reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu

keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi.

2.1.1.1 Tujuan dan Fungsi Reward

Tujuan yang dicapai dalam pemberian reward adalah meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Pemberian reward diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan atau guru dengan murid, karena reward adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama.

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

1. Menarik (attract). Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
2. Mempertahankan (retain). Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
3. Memotivasi (motivate). Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Sedangkan menurut Handoko (2000:35) bahwa terdapat beberapa fungsi reward, yaitu: (1) memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi, (2) memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki

kemampuan lebih, dan (3) 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 sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (extrinsic rewards) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.
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 (psychic rewards) merupakan penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

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

1. Pujian. Pujian merupakan salah satu bentuk reward yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.
2. Penghormatan. Reward berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan teman sekelas, termasuk satu sekolah atau mungkin dihadapan orang tua murid. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya siswa yang mendapat nilai tertinggi saat mengerjakan soal latihan dipilih sebagai ketua kelompok diskusi.
3. Hadiah. Hadiah yang dimaksud disini adalah reward yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku, penghapus, dan sebagainya. Reward berupa hadiah disebut juga reward materil.
4. Tanda Penghargaan. Reward yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan reward simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006: 323), reward dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*).

Adapun penjelasan kedua reward tersebut adalah sebagai berikut.

a. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic 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:

1. 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. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Tunjangan karyawan. Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
3. Bonus/insentif. Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

Penghargaan non finansial, terdiri dari:

1. Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
2. Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

b. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. 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. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
2. Pencapaian (achievement). Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

3. Otonomi (autonomy). Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.
4. Pertumbuhan pribadi (personal Growth). Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka

Syarat dan Sistem Pemberian Reward

Sistem reward yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Reward yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem reward organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

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. Dengan demikian, reward harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

2. Equity (keadilan). Reward harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka rewardnya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka rewardnya juga akan rendah.
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.

Selain itu 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 individual, 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

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan adalah sekelompok komponen atau variabel yang ter- organisir, yang saling berkaitan dalam menentukan indikator – indikator , yang ter ukur dan tersistematis dalam menentukan penerima penghargaan atau reward kepada seseorang untuk dapat di pertanggungjawabkan kepada owner.

Sistem reward di katakan baik apabila memenuhi beberapa hal , antara lain : adanya kesesuaian tujuan, berlaku secara adil dan merata, adanya aturan tentang reward yang transparan, dan penerapan reward yang berkesinambungan secara konsisten

2.1.2 Efektivitas Reward Bagi Organisasi

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Ada juga yang menjelaskan arti efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.. Menurut Gibson (Bungkaes

2013:46), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Dapat dikatakan bahwa efektivitas reward organisasi adalah kesesuaian tingkat pemberian hadiah/imbalan terhadap apa yang diharapkan karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan. Efektivitas reward dapat juga dikatakan sebagai kesesuaian sistem imbalan yang diberikan dengan tampilan kerja atau usaha yang dihasilkan karyawan.

Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada kinerja tugas secara efektif. Dalam penerapannya, sistem imbalan dapat efektif apabila sebuah imbalan itu diberikan dalam kondisi-kondisi (Lawler, 1977): (1) mempunyai arti penting (2) fleksibel (3) diberikan dalam jumlah yang relatif sering (4) kejelasan, serta (5) biaya terjangkau. Dengan demikian memilih jenis imbalan bagi organisasi dilakukan dengan mengidentifikasi karakteristik imbalan yang dipilih.

Sistem imbalan yang sesuai harapan pegawai dengan mekanisme dan prosedur pemberian yang efektif, dapat berfungsi meningkatkan motivasi pegawai secara individu. Untuk dapat menilai sebuah sistem

imbalan efektif dapat diketahui dari hal-hal sebagai berikut: (1) pegawai termotivasi untuk bekerja dalam organisasi (2) pegawai mempunyai dorongan kuat dalam pekerjaan (3) pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk berusaha mencapai target-target pekerjaan secara efektif (4) struktur tugas yang memungkinkan sebuah imbalan terdistribusikan secara proporsional menurut perbedaan individu berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing. 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. Perilaku seperti ini dapat dijelaskan karena tingginya tingkat imbalan akan mempertinggi tingkat kepuasan dan motivasi. Untuk itu rancangan sebuah sistem imbalan dalam organisasi harus efektif dalam mempertahankan pegawai-pegawai yang kompeten, sehingga dalam sistem imbalannya harus menekankan faktor keadilan eksternal, karena persoalan pengunduran diri pegawai berarti pegawai meninggalkan organisasi untuk memperoleh situasi yang lebih baik di lain tempat. Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan adanya hubungan antara tingkat absensi pegawai dengan kepuasan. Ketika pegawai merasa nyaman di tempat kerja dan merasa puas, secara individu mereka akan bekerja secara teratur. Untuk itu,

kebijakan pemberian imbalan harus membuat pekerjaan menjadi tempat yang menyenangkan.

Agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, imbalan harus diberikan pada waktu dan situasi yang tepat. Untuk itu dibutuhkan adanya alat ukur kinerja yang tepat, kemampuan untuk menilai imbalan yang tepat dan berarti secara individu bagi pegawai serta kontrol terhadap sejumlah imbalan yang pernah diterimanya. Pada tingkat organisasi, sistem imbalan dapat digunakan untuk mengukuhkan struktur tugas yang sudah ada atau yang diinginkan dan dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, manajer harus mengetahui apakah orang-orang yang ada dalam organisasinya adalah orang mengerjakan pekerjaan yang berlainan atau pekerjaan yang relatif sama.

2.1.3 Kinerja Guru

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari bahasa Inggris *job performance*. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang berasal dari akar kata "to perform" yaitu: "(1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja dalam hal ini prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja, karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan hasil produktivitas, kinerja berkaitan erat dengan output, efisiensi, dan efektifitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per-satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan menurut kriteria tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dapat dikemukakan tentang tugas keprofesionalan guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen, tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil

pembelajaran. Sementara itu, menurut Usman (2004: 119), kemampuan guru dalam manajemen pembelajaran paling tidak meliputi: (1) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (2) kemampuan dalam melaksanakan prosedur pembelajaran, dan (3) kemampuan dalam melaksanakan hubungan antar pribadi dengan siswa.

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 Darmandi, (2018 :45) kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik. Dengan demikian, tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja yang tinggi dari seorang guru sangat penting artinya untuk meningkatkan hasil pembelajaran. Jika dikaitkan dengan penjabaran tugas, kinerja tersebut menyangkut tentang pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas dari perilaku guru tersebut. Dengan kata lain, kinerja guru tidak saja

dilihat dari hasil pekerjaannya, namun juga dilihat dari perilaku seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, dan mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

2.1.3.1 Tujuan Kinerja Guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan,

maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A. Tabrani Rusyan dkk, (2000) 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 kekerjaan 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.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja guru yaitu akan terciptanya peserta didik yang memiliki sumber daya manusia yang tangguh, berdaya guna, dan berprestasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru akan optimal ketika diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, fasilitas kerja, komunikasi dengan rekan sesama guru, pegawai tata usaha, maupun peserta didik. Lamatenggo (2001: 35) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Selain itu banyak faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari luar seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

manajerial kepala sekolah, fasilitas kerja, komunikasi dengan rekan sesama guru dan pegawai tata usaha serta peserta didik, dan juga kondisi lingkungan.

2.1.3.4. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Kinerja Guru (APKG). Alat Penilaian Kemampuan Guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (3) Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas (Depdiknas, 2008: 75), yaitu:

1) Perencanaan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: a) identitas silabus, b) standar kompetensi (SK), c) kompetensi dasar (KD), d) materi pembelajaran, e) kegiatan pembelajaran, e) kegiatan pembelajaran, f) indikator, g) alokasi waktu, h) sumber pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat (RPP), yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus ditandai oleh adanya komponen-komponen, yaitu: a) identitas RPP, b) standar kompetensi (SK), c) kompetensi dasar (KD), d) indikator, e) tujuan pembelajaran, f) materi pembelajaran, g) metode pembelajaran, h) langkah-langkah kegiatan, i) sumber pembelajaran, j) penilaian.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi

pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas serta tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, meliputi:

a. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas, seperti pelaksanaan piket kebersihan kelas, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, media audio visual. Kemampuan guru dalam penggunaan media dan sumber belajar lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya, seperti memanfaatkan media yang sudah ada.

c) Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab, metode diskusi dipadukan dengan penugasan dan sebagainya.

3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

2.2 Kerangka Berpikir Penelitian

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Imbalan adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau non material (ucapan). Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

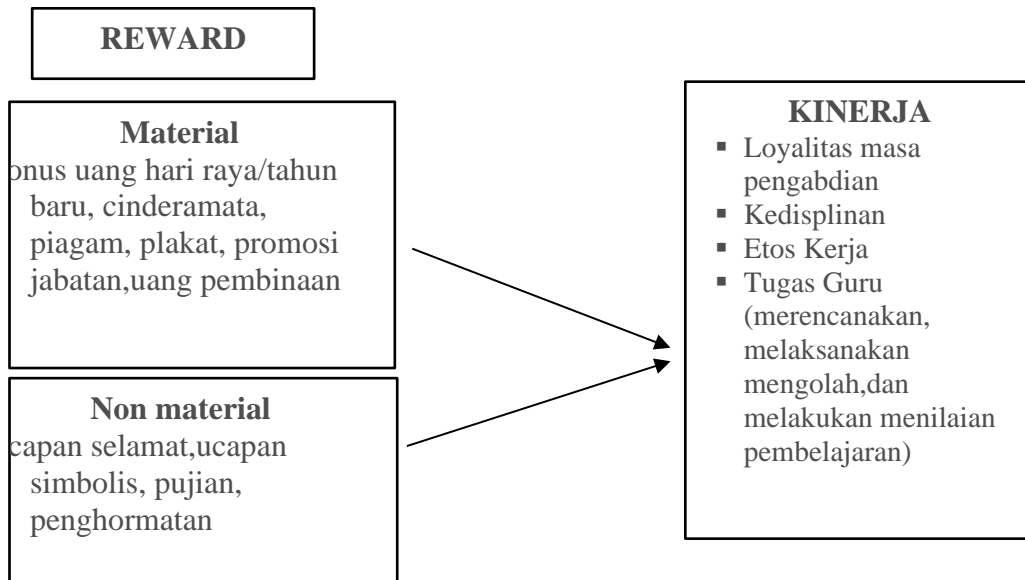
Reward atau imbalan terdiri atas dua, yakni imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup: uang, status,

promosi dan rasa hormat.

Reward muncul karena adanya penilaian dari pimpinan terhadap karyawannya. Reward diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dengan adanya reward diharapkan akan menambah semangat kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja demi tercapainya visi misi dalam suatu perusahaan seperti halnya yang dikatakan sanyal dan baswas bahwa “penilaian kerja akan sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang”. Pada dasarnya, seorang karyawan sangat menginginkan hasil kerjanya dapat dihargai, dan mendapat pengakuan dari pihak lain.

Penghargaan yang diberikan akan membuat motivasinya terpompa sehingga ia lebih semangat dalam bekerja, sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa pihak perusahaan bertindak tidak adil terhadapnya, maka akan terjadi penurunan motivasi kerja. Sehingga dalam hal ini harus tercipta win win solution antara karyawan dengan perusahaan. Adapun selain untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, reward juga diberikan untuk mengurangi adanya ketidakhadiran karyawan ketika hari aktif bekerja berlangsung. Hal ini akan menumbuhkan rasa bersaing dan mempertahankan prestasi yang dicapai, tujuan lainnya adalah sebagai penghargaan atas kemampuan (*skill*) yang dimiliki, membudidayakan budaya yang ada dalam organisasi, dan memperkuat struktur yang ada dalam organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti gambarkan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut :



2.3 Kajian Terdahulu

Penulis 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 di unduh oleh peneliti tanggal 16 Januari 2021

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

Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi suatu sekolah menerapkan sistem reward dan motivasi berprestasi terhadap guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini disebabkan terdapat pengaruh positif antara sistem reward dengan kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditentukan oleh sistem reward

Berdasarkan hasil penelitian yang relevan, maka peneliti ingin melihat apakah sistem reward yang telah diberikan Perguruan Tamansiswa terhadap guru sudah berjalan efektif atau belum efektif

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh pemberian reward terhadap kinerja guru

H1 : Ada pengaruh pemberian reward terhadap kinerja guru

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perguruan Tamansiswa Jalan R.A Kartini No 18 Kelurahan Banjar Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar Sumatera Utara. Adapun jadwal penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2020/2021											
		Sep	Okt	Nop	Des	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Juni	Jugustus	
1	Pengajuan judul												
2	Penulisan proposal												
3	Pembinangan proposal												
5	Peminaran proposal												
6	Pengumpulan Data												
7	Analisis Data												
8	Penyusunan Tesis												
9	Peminaran Hasil												
10	Penyusunan Laporan												

a. Latar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya sistem reward bagi guru dalam meningkatkan kinerja sekolah di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

b. Metode dan Prosedur Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methode*(campuran kuantitatif-kualitatif tipe *embedded*) yakni metode kualitatif sebagai metode primer yang memandu data kuantitatif sebagai metode skunder yang dilaksanakan dalam satu tahapan penelitian (tahapan kualitatif-kuantitatif secara bersama). Creswell (2014:251)

menyebutkan *strategi embedded* sangat atraktif, analisis dua jenis data secara serentak dapat dilakukan dengan cara komparasi atau deskripsi secara berdampingan sebagai dua gambaran berbeda yang mempresentasikan penilaian gabungan terhadap suatu masalah. Analisis data prosedur validitas data penelitian menggunakan pendekatan statistik untuk data kuantitatif dan transformasi data untuk kualitatif. Merujuk pada Creswell (2014:256) bahwa pendekatan campuran *embedded* dapat melakukan survei dan pada waktu yang bersamaan lakukan wawancara, observasi dan studi dokumentasi secara mendetail.

Mengingat metode ini menggunakan pendekatan campuran, dengan pendekatan kualitatif sebagai metode primer, dapat dikatakan pendekatan kualitatif yakni strategi dan teknik penelitian yang digunakan untuk memahami masyarakat, masalah atau gejala dalam masyarakat dengan mengumpulkan sebanyak mungkin fakta mendalam, data disajikan dalam bentuk verbal, bukan dalam bentuk angka. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2012: 4) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Menurut Syaodih (2006: 60) menyatakan bahwa penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan

menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.

Penelitian kualitatif (metode primer) ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan studi kasus. Sebagaimana pendapat Ulfatin (2013: 48) metode penyelidikan studi kasus dilakukan dalam latar yang alamiah dan memusatkan perhatian pada suatu peristiwa atau aktivitas secara intensif dan rinci. Selain itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti, sehingga sifat dari penelitian ini lebih banyak bersifat eksploratif dan deskriptif. Creswell (2014: 20) model studi kasus ini merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Peneliti memilih jenis penelitian studi kasus karena dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti sebuah aktivitas secara intensif dan rinci. Dalam penelitian ini, agar pelaksanaannya terarah dan sistematis maka disusun tahap-tahap penelitian.

Menurut Moleong (2012: 127-148), ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Peneliti mengadakan survei pendahuluan yakni dengan mencari subjek sebagai narasumber. Selama proses survei ini peneliti melakukan penjajakan lapangan (*field study*) terhadap latar penelitian, mencari data dan informasi tentang manajemen peningkatan mutu pendidikan. Peneliti juga menempuh upaya konfirmasi ilmiah melalui penelusuran literatur buku dan referensi pendukung penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan penyusunan rancangan penelitian yang meliputi garis besar metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Dalam hal ini peneliti memasuki dan memahami latar penelitian dalam rangka pengumpulan data.

3. Tahap analisis data

Tahapan yang ketiga dalam penelitian ini adalah analisis data. Peneliti dalam tahapan ini melakukan serangkaian proses analisis data kualitatif sampai pada interpretasi data-data yang telah diperoleh sebelumnya. Selain itu peneliti juga menempuh proses triangulasi data yang diperbandingkan dengan teori kepustakaan.

4. Tahap evaluasi dan pelaporan

Pada tahap ini peneliti berusaha melakukan konsultasi dan bimbingan dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan.

Selanjutnya, data kuantitatif (pendekatan skunder) dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yakni penjabaran secara statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah

direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan penelitian, selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka untuk memberikan suatu makna atau kesimpulan. Dengan demikian hasil olahan data dengan statistik ini hanya sampai pada tahap deskripsi, belum sampai pada tahap generalisasi. Dengan kata lain, statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan, sehingga dapat ditarik makna tertentu.

c. Data dan Sumber Data

Menurut cara perolehannya, data dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Munawaroh (2012: 76) data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama. Dalam hal ini data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui wawancara atau *interview*. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah bersumber dari para guru Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Sedangkan data tambahan untuk mendukung data primer bersumber dari Yayasan dan pimpinan sekolah yakni kepala sekolah dan wakil kepala sekolah

2. Data Sekunder

Menurut Munawaroh (2012: 76) data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang biasanya disajikan dalam bentuk publikasi, dan journal. Dalam hal ini data

sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tulisan atau dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen, catatan-catatan dan laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi.

d. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, bahwa metode penelitian ini berbentuk campuran yakni pendekatan primer dalam bentuk studi kasus, maka data-data yang dibutuhkan harus berupa perkataan yang dikumpulkan melalui wawancara, catatan/tulisan yang dikumpulkan melalui pengamatan, rekaman, gambar, dan lain sebagainya. Selain itu dalam penelitian ini juga terjadi proses pengamatan dan pemaknaan atas fenomena yang terjadi di lapangan. Oleh sebab itu, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara yaitu, wawancara terbuka dan tertutup untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (verbal), pengamatan (*observation*) untuk memahami sikap/tindakan yang terjadi, dan dokumentasi yang bisa berupa tulisan, gambar, rekaman, dan lain sebagainya.

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan terwawancara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara terbuka dan tertutup. (Ulfatin, 2013: 48) wawancara terbuka yakni wawancara yang dilakukan dengan sejumlah pertanyaan terbuka (bebas) kepada informan, namun dalam waktu bersamaan peneliti mempersilahkan

informan untuk mengeksplorasi pendapatnya dengan pertanyaan-pertanyaan terbuka dari peneliti. Sedangkan wawancara tertutup yakni wawancara yang dilakukan dengan sejumlah pertanyaan yang bersifat tertutup kepada informan. Dengan demikian, dalam penelitian ini proses wawancara dilakukan secara terbuka dan tertutup.

- a. Dimana wawancara terbuka dalam kaitannya untuk menguji data primer (kualitatif) dilakukan berdasarkan item-item pertanyaan yang sifatnya terbuka yang akan diajukan oleh peneliti secara spontan dan kondisional. Pada proses pengumpulan data, peneliti menggunakan pertanyaan dalam menggali data berdasarkan indikator dari teori yang dirumuskan dalam fokus penelitian. Seperti bagaimana reward yang diberikan kepada guru di sekolah dan sebagainya, yang ditanyakan kepada yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru.
- b. Wawancara tertutup untuk keperluan data kuantitatif (data skunder) berkaitan dengan pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan pendekatan konstruksi teori-teori yang mendukung. Wawancara tertutup merupakan pertanyaan yang disusun dengan memberikan pilihan jawaban yang telah tersedia. Adapun item wawancara tertutup disusun berdasarkan indikator-indikator untuk mengukur reward dan kinerja guru, dengan pilihan jawaban menggunakan skala likert. Pemberian skor adalah sebagai berikut :
 - 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) nilai = 5

- 2) Jawaban Setuju (S) nilai = 4
- 3) Jawaban Ragu-ragu (R) nilai = 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju (TS) nilai = 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 1

Adapun masing-masing indikator reward dan kinerja guru sebagai berikut :

- a) Reward diukur dengan indikator material dan non material bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi, ucapan selamat, pujian, penghormatan
- b) Kinerja guru diukur dengan indikator : efektivitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran

2. Observasi (*observation*)

Hadi (2002:21) mengatakan bahwa observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap objek dan fenomena yang diteliti secara objektif dan hasilnya akan dicatat secara sistematis agar diperoleh gambaran yang lebih kongkrit. Sedangkan menurut Menurut Wahyudin, dkk (2006:25) observasi adalah sebagai alat penilaian baik yang digunakan untuk mengukur tingkah laku individu atau terjadinya suatu proses kegiatan yang dapat diamati, baik dalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi buatan.

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang situasi di lokasi penelitian. Teknik ini

digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dan sistematis terhadap obyek yang diteliti untuk memperoleh data lengkap mengenai kondisi umum.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-insani. Sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. Lincoln dan Guba (dalam Sugiyono, 2015: 83) mengartikan rekaman sebagai setiap tulisan atau pernyataan yang dipersiapkan oleh atau untuk individual atau organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa atau memenuhi accounting. Teknik ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan memperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Hasil penelitian juga akan semakin dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.

Peneliti menggunakan teknik ini karena teknik ini selalu tersedia dan murah, dalam dokumentasi terdapat informasi yang stabil baik keakuratannya dalam merefleksikan situasi yang terjadi di masa lampau maupun dapat dianalisis kembali tanpa mengalami perubahan. Dokumentasi merupakan sumber informasi yang kaya secara kontekstual dan relevan dalam konteksnya. Sumber ini sering merupakan pernyataan yang legal yang dapat memenuhi

akuntabilitas dan juga nonreaktif.

e. Prosedur Analisis Data

Penelitian ini juga diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan pemahaman dari sebuah kasus mengenai pemberdayaan guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Peneliti juga akan mengamati secara berkala terhadap fenomena-fenomena yang terjadi terkait fokus penelitian ini baik yang tampak dari situasi serta kondisi objek penelitian yang informasinya dapat diperoleh dari berbagai informan dan dokumen pendukung lainnya.

Mengingat bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan campuran, maka konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi data dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kejadian, peristiwa, dan fenomena yang ada di lapangan serta persepsi-persepsi yang dituangkan dalam bentuk pernyataan/kategorisasi angka-angka, yakni kombinasi data kualitatif sebagai data primer dan kuantitatif sebagai data skunder. Maka dari itu, antara proses pengumpulan data dan analisis data dalam penelitian ini menjadi satu kegiatan yang integral dan sekaligus simultan.

Untuk pendekatan kualitatif peneliti akan mengikuti model Miles dan Huberman dalam melakukan analisis data. Data-data yang dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2015:337) analisis data kualitatif terdiri dari *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik pengumpulan data yang telah dilakukan, yaitu penggabungan dari berbagai jenis teknik pengumpulan data baik wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Semakin banyak data yang terkumpul, maka hasil penelitian yang didapat semakin bagus. Pengumpulan data akan peneliti lakukan sepanjang data masih diperlukan.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Setelah data penelitian yang diperoleh di lapangan terkumpul, proses reduksi data terus dilakukan dengan cara memisahkan catatan antara data yang sesuai dengan data yang tidak, berarti data itu dipilih-pilih.

Data yang sudah dipilih adalah data dari hasil pengumpulan data lewat metode observasi, metode wawancara dan metode dokumenter. Semua data itu dipilih sesuai dengan permasalahan dalam penelitian. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang

lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Peneliti akan melakukan pemilahan data yang telah terkumpul dan mengambil data-data yang penting dan pokok serta membuang data yang tidak diperlukan supaya tidak tercampur dengan data yang pokok.

Semua data yang didapat dari wawancara, observasi dan dokumentasi akan dikaitkan satu sama lain. Kemudian peneliti menganalisa dan memilah lagi data yang ada relevansinya dengan fokus penelitian untuk dijadikan lebih sederhana, demikian juga dengan data-data yang lain. Data yang telah direduksi akan dikelompokkan dan disusun secara sistematis dan disesuaikan dengan dimensi permasalahan yang akan dicari jawabannya.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah melakukan reduksi data, tahap berikutnya adalah tahap penyajian data. Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *chart* dan sejenisnya. Melalui penyajian data dalam bentuk *display*, maka data dapat terorganisir, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan *flowchart*. Penyajian data dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.

Menurut Miles dan Huberman dalam Imam Suparyogo dan Tobroni mengemukakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti melakukan display data dalam penelitian ini dengan penyajian data melalui ringkasan-ringkasan penting dari data yang telah direduksi. Data yang terpilih kemudian disajikan oleh peneliti.

Setelah mendapatkan hasil reduksi data dari berbagai komponen permasalahan penelitian yang diangkat, maka dilakukan penyimpulan sementara untuk menggambarkan tentang permasalahan penelitian.

Langkah berikutnya dalam analisis data adalah verifikasi yaitu memverifikasi data dan menarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil harus didukung oleh data-data yang valid dan konsisten, sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang terpercaya (*credible*). Kesimpulan yang diperoleh merupakan jawaban dari fokus penelitian yang telah dirumuskan sejak awal dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Kesimpulan yang diperoleh juga dapat berupa temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya.

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi data dengan data yang valid dan berkualitas sebagaimana adanya, sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan juga memiliki kualitas tinggi dan baik. Apapun kesimpulan yang didapat, apakah kesimpulannya

menjawab fokus penelitian awal atau tidak merupakan hal yang biasa, karena penelitian kualitatif lebih bersifat dinamis dan tidak statis.

Sedangkan untuk analisis kuantitatif dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif secara statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan penelitian, selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka untuk memberikan suatu makna atau kesimpulan. Dengan demikian hasil olahan data dengan statistik ini hanya sampai pada tahap deskripsi, belum sampai pada tahap generalisasi. Dengan kata lain, statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan, sehingga dapat ditarik makna tertentu. Analisis deskriptif yakni mengukur efek reward sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Perguruan

Perguruan Tamansiswa merupakan salah satu Perguruan yang berada di Kota Pematangsiantar yang menempati area seluas 6.382 m² dengan luas bangunan 4.704 m² dengan nomor sertifikat 02.03.01.01.3.00021. Perguruan Tamansiswa beralamat di jalan Kartini No. 18 Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara.

2. Sejarah Perkembangan Perguruan Tamansiswa

Perguruan Tamansiswa berdiri pada masa sebelum Indonesia merdeka, tepatnya Tanggal 3 Juli 1933 membuat Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar berada di masa-masa yang sulit. Bagian Perguruan yang mula-mula dibuka adalah Taman Muda (SD) sebanyak 2 kelas dengan jumlah siswa 50 Orang. Sementara Pamong yang mengajar berjumlah 15 Orang dengan itikad melaksanakan tugas Mengabdikan Kepada Sang Anak tanpa pamrih (Rame Ing Gawe Sepi Ing Pamrih). Lokasi Perguruan juga selalu berpindah-pindah (belum menetap) dengan cara meminjam rumah, paviliun, atau sekedar halaman sebagai tempat belajar. Perguruan juga sempat menumpang di madrasah-madrasah antara lain Madrasah Al Jamiyatul Washliyah di Jalan Raya Pematangsiantar.

Semua kendala yang dihadapi pada awal pendiriannya tidak menyurutkan perjuangan para tokoh pendiri Tamansiswa di

Pematangsiantar untuk terus mengembangkan ajaran Tamansiswa. Sebelum menetap di Jalan Kartini Nomor 18 seperti saat ini, beberapa lokasi yang dahulunya pernah digunakan tempat belajar Perguruan antara lain :

1. Jalan Sibolga (gedung lama di depan SMP Negeri 12)
2. Jalan Jend.Sudirman (gudang motor di depan praktek dr.Pardede)
3. Jalan Kartini (rumah Dinas Kehutanan)
4. Jalan Raya (Perguruan Al Washliyah sekarang YPHI)
5. Jalan Simarito (halaman rumah Letkol. dr. Harno Pijati sekarang Bank Indonesia)
6. Jalan Kartini (komplek Putrayani Panti)

Pada awal pendiriannya tercatat beberapa nama tokoh-tokoh yang berjasa di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar, yaitu :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Ki H. Muhammad Ayyub Jabbar | 9. Ki Sutan Raja Alam |
| 2. Ki Lagut Siregar | 10. Ki Abdul Cholil Nasution |
| 3. Ki H. Torkis Siregar | 11. Ki Bial Harahap |
| 4. Ki Idris Siregar | 12. Ki Mas Sumono |
| 5. Ki Abdul Rahman Pasaribu | 13. Ki Mas Rasyid |
| 6. Ki Adam Siregar | 14. Nyi Ramlah |
| 7. Ki Syariful Wahidin Nasution | 15. Ki Amir Siregar |
| 8. Ki R. Pandoyo | |

3. Susunan Majelis Cabang Tamansiswa Pematangsiantar

Saat ini Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar di pimpin

oleh Majelis Cabang Masa Bakti 2017 – 2022.

SK Majelis Luhur Nomor : KPU.125/MACAB-5/SES-SP/2019, Tgl. 06 Maret

2017

Ketua Majelis Cabang / Perguruan : Ki Sudaryanto
Panitera : Ki Arif Syukri Nasution
Bendahara : Nyi E.D Sinaga
Ketua Bidang Pendidikan
dan Kebudayaan : Nyi Nurhasanah
Ketua Bidang Organisasi
dan Pengembangan SDM : Ni Rosilawati Damanik
Ketua Bidang Kekeluargaan
dan Kemasyarakatan : Nyi Sutarni
Ketua Bidang Usaha, Perekonomian
dan Koperasi : Ki Martua Marpaung

4. Profil Singkat Perguruan

DATA CABANG

Nama Yayasan : Yayasan Persatuan
Perguruan Tamansiswa
Berdiri pada Tanggal : 03 Juli 1933
Alamat Lengkap : Jalan R. A. Kartini nomor
18
RT / RW : 001 / 006
Kelurahan : Banjar
Kecamatan : Siantar Barat
Kota : Pematangsiantar
Provinsi : Sumatera Utara
Kode Pos : 21112
Posisi Geografis : 2,957 Latitude / 99,055

Longitude

Nomor Telepon / Faximili : 0622 – 22503

Website : <http://tamansiswa-siantar.sch.id/>

eMail : tamansiswa.siantar@gmail.com

Bank : Bank Sumut Cabang Pematang-Siantar,
 Nomor Rekening 220.02.04.019066-7 atas nama Yayasan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 01-136-525-1-117-001

DATA PUSAT

Nama Yayasan : Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa

Alamat : Jalan Tamansiswa Nomor 25 Yogyakarta, Kelurahan Wirogunan, Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Nomor Telepon / Faximili : (0274) 377459 , 377120 , 373934

Akta Pendirian : Nomor 34/2010 Tanggal 14 Juni 2010 oleh Notaris IIN SUNY ATMADJA, SH berkedudukan di Kota Bantul.

Pengesahan Yayasan : Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Nomor : AHU-2671.AH.01.04.Tahun 2011, Tanggal 4 Mei 2011 di Jakarta

Akta Yayasan : Nomor 1/1951/J Tanggal 1 September 1951 oleh RM. WIRANTO

Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 02.961.471.6-541.000

5. Visi dan Misi Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa

a. Misi

“Sebagai badan perjuangan kebudayaan dan pembangunan masyarakat yang menggunakan pendidikan dalam arti luas sebagai sarana utamanya.”

b. Visi

- 1) Melestarikan dan mengembangkan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Mewujudkan masyarakat tertib damai, salam dan bahagia sesuai masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mempertajam daya cipta, rasa dan karsa manusia.

6. Program kurikulum Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar

Perguruan Tamansiswa mulai Tahun Pelajaran 2020/2021 untuk semua jenjang mulai dari SD – SMP – SMA – SMK1 – SMK2 menggunakan Kurikulum 2013

7. Struktur Organisasi Sekolah

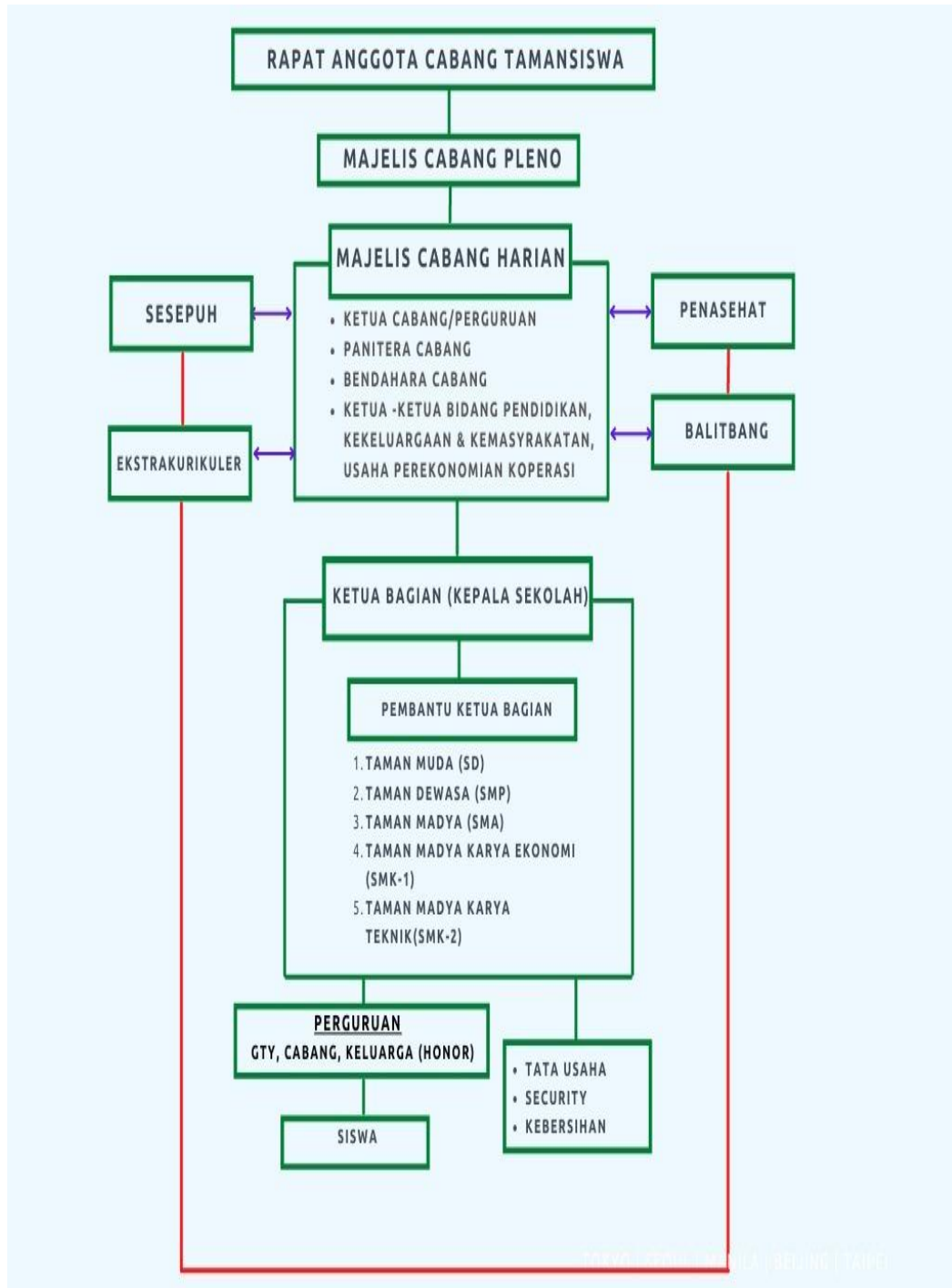
Dalam suatu lembaga atau organisasi pendidikan, baik yang dikelola oleh pihak pemerintah maupun pihak swasta, keberadaan struktur sangat diperlukan. Hal ini disebabkan karena keberadaan struktur itu sendiri sangat

berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya struktur organisasi tersebut hubungan masing-masing bagian atau personal akan menjadi lebih jelas, baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan. Hubungan yang terjalin secara harmonis ini akan menciptakan kondisi kerja yang lancar. Dengan sebagai konsekwensinya, program yang telah ditentukan dapat tercapai secara optimal. Struktur organisasi merupakan suatu komponen yang membawahi komponen lain, ada yang membawahi satu komponen dan ada yang membawahi lebih dari satu komponen agar supaya programnya terkoordinasi dengan baik.

Setiap sekolah pada umumnya telah memiliki visi, misi, dan tujuan yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan sekolah. Oleh karena itu, mutlak perlunya adanya suatu pengembangan program sekolah. Berbagai program yang dikembangkan tersebut harus relevan dengan visi dan misi sekolah serta sebagai bentuk penjabaran yang lebih rinci, terukur dan untuk dilaksanakan di sekolah. Beberapa macam upaya sekolah dalam mengembangkan kurikulum peduli lingkungan antara lain:

- a. Menyediakan sarana prasarana untuk mengatasi permasalahan lingkungan hidup disekolah.
- b. Menyediakan sarana prasarana untuk mendukung pembelajaran lingkungan hidup disekolah.
- c. Memelihara sarana dan prasarana sekolah yang ramah lingkungan dan meningkatkan pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas sanitasi sekolah.
- d. Memanfaatkan listrik, air, dan ATK secara efisien.
- e. Meningkatkan kualitas pelayanan kantin sehat dan ramah lingkungan

STRUKTUR ORGANISASI PERGURUAN TAMANSISWA CABANG PEMATANGSIANTAR



8. Keadaan Guru dan Pegawai Perguruan Tamansiswa Cabang

Pematangsiantar

Guru dan pegawai di sekolah ini seluruhnya berjumlah 171 orang. Berdasarkan data yang ada dapat diketahui keadaan Guru dan Pegawai di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar tahun pelajaran 2020/2021, adalah sebagaimana Tabel 4.1.

**Daftar Guru dan Pegawai
Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar
Tahun Pelajaran 2020/2021**

Bagian	Jumlah Guru	Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi	Jumlah Pegawai
TAMU (SD)	15	10	5	4
TADE (SMP)	28	18	10	5
TAMA (SMA)	34	20	14	7
TKME (SMK-1)	28	24	4	6
TKMT (SMK-2)	37	16	21	7
JUMLAH	142	88	54	29

Tabel 4.1

9. Data Siswa 3 Tahun Terakhir (Diambil di Tiap Awal Tahun Pelajaran / Bulan Juli)

Tahun Pelajaran	TAMU	TADE	TAMA	TKME	TKMT	JUMLAH
2018/2019	390	675	1003	551	782	3401
2019/2020	356	587	972	532	788	3235
2020/2021	330	489	980	504	757	3060

10. Sarana dan Prasarana Perguruan yang Dimanfaatkan Bersama Oleh Bagian-Bagian Perguruan

No	Jenis	Jumlah
1	Ruang Kelas Permanen	85
2	Ruang Kantor Administrasi Perguruan	1
3	Ruang Kantor Administrasi per bagian	5

4	Ruang Kantor Ketua Perguruan	1
5	Ruang Kantor Perbendaharaan	1
6	Ruang Kantor Ketua – Ketua Bagian (Kepala Sekolah)	5
7	Ruang Bimbingan dan Penyuluhan (BP)	4
8	Ruang Pamong (Guru)	5
9	Aula Ki Hadjar Dewantara	1
10	Lapangan Upacara	2
11	Lapangan Bola Volley	1
12	Lapangan Badminton	1
13	Lapangan Atletik	1
14	Halaman dan taman	Ada
15	Areal Parkir	Ada
16	Laboratorium Komputer	5
17	Laboratorium IPA	1
18	Laboratorium Elektronika / Audio Video	1
19	Bengkel Otomotif	1
20	Perpustakaan	1
21	Musholla	1
22	Ruang UKS	1
23	Pos SATPAM	1
24	Guest House	1
25	Rumah Penjaga Sekolah	2
26	Kantin	1
27	Kamar Mandi Pamong	6
28	Kamar Mandi Siswa	36
29	Gudang	5
30	Ruang PPTS (OSIS)	1
31	Peralatan dan Perlengkapan Ekstra Kurikuler a. Pramuka b. PMR c. PKS d. Paskibras e. Marching Band f. Retampala g. Pencak Silat h. TPA i. Bola Volley j. Futsal k. Seni Tari l. Seni Angklung m. Taman Kesenian (Band Studio) n. Basket o. Bulu Tangkis p. PIK-R (Pusat Informasi Konseling Remaja)	Ada

4.1.2 Deskripsi Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi faktual sistem reward di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar, mencakup aspek (a) reward material (bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi) (b) reward non material (ucapan selamat, pujian, penghormatan) serta mengetahui apakah pemberian reward oleh organisasi memberikan dampak terhadap kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar. Berdasarkan pengumpulan data dilapangan, data penelitian ini dipaparkan dalam dua jenis penyajian data dan temuan penelitian, yakni temuan penelitian dalam bentuk penyajian kualitatif dan kuantitatif.

4.1.2.1. Temuan Data Kualitatif Penelitian

4.1.2.1 Temuan Khusus Aspek Reward di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Pada hakikatnya reward merupakan dua bentuk metode dalam merangsang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan hadiah (Reward) sedangkan bagi yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman (punishment) yang adil dan manusiawi.

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manager untuk memberikan reward, misalnya, misalnya pemberian bonus, promosi . Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem reward, insentif dan penghargaan yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja

organisasi. Dengan kata lain, sistem reward dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian reward tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme reward yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses reward melibatkan beberapa variabel, yaitu: , kinerja, reward, dan punishment. Pada dasarnya, baik reward di butuhkan untuk merangsang karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Meskipun sekilas reward bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan lebih baik bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya reward untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem reward yang diterapkan di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar sudah berlaku sebelum tahun 1980 – an atau beberapa tahun setelah berdirinya Tamansiswa Cabang Pematangsiantar yaitu tanggal 3 Juli 1933, dengan adanya sistem pemberian reward mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (terkhusus guru) dan mekanisme pemberian reward berdasarkan prestasi kerja, pencapaian target, evaluasi kinerja guru.

Pengumpulan data penelitian ini peneliti lakukan dengan cara wawancara dengan pengurus Perguruan dan para guru yang menjadi responden penelitian dalam waktu yang berbeda. Hasil wawancara dengan

pengurus Perguruan dan para guru memberikan gambaran bahwa reward kepada guru berprestasi karna diberikan reward dalam bentuk piagam, plakat, bentuk bonus (uang), jenjang karir, penghormatan, cinderamata berdasarkan pada hasil penilaian pihak Pengurus Perguruan. Wawancara peneliti dengan pengurus Perguruan dilakukan tanggal 11 Januari 2020, pukul 10.00 wib. Informasi yang bersumber langsung dari pengurus Perguruan yaitu Ki Sudaryanto (Ketua Perguruan) dalam penjelasannya bahwa :

Reward di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sudah ada saat saya bergabung sekolah ini yaitu tahun 1980 an, tetapi menurut saya sudah ada sebelum saya bergabung disini, kemungkinan 20 tahun setelah berdirinya Tamansiswa di Kota Pematangsiantar yaitu tahun tahun 1950 – an , dan saya sudah pernah mendapatkan penghargaan piagam + plakat Satyakarti + Satyabakti , dan cinderamata yang di berikan oleh Tamansiswa yang penyerahannya di berikan saat bersamaan dengan peringatan HUT Tamansiswa, selain itu seluruh petugas pendidik dan tenaga pendidikan setiap menjelang hari raya bagi yang muslim dan tahun baru bagi non muslim diberikan bonus uang lebaran atau uang tahun baru

Informasi tambahan tentang pemberian reward juga di sampaikan oleh Ni Rosilawati Damanik (Pengurus Perguruan) bagian Organisasi dan Pengembangan SDM yang menjelaskan :

Selama saya menjabat sebagai salah satu Pengurus Perguruan di bidang Organisasi dan Pengembangan SDM masa jabatan 2017-2022 , Tamansiswa Pematangsiantar telah beberapa kali memberikan reward kepada guru yang memiliki penilaian tinggi dalam hal kinerjanya. Reward yang telah di berikan berupa piagam, pemberian cinderamata, dan juga mengirimkan guru yang berprestasi untuk mengikuti pelatihan kader yang mana tutornya langsung dari pusat Jogjakarta untuk jangka waktu 1 minggu dalam kegiatan Rapat Kerja Nasional .

Dalam kesempatan yang berbeda peneliti melakukan wawancara dengan guru yang menjadi responden pada saat bersama dengan guru

melaksanakan rapat dewan guru se Tamansiswa Kota Pematangsiantar yang dilaksanakan pada Tanggal 21 Januari 2021. Kesempatan tersebut peneliti gunakan untuk melakukan pengumpulan data lapangan. Beberapa informasi yang bersumber langsung dari narasumber diantaranya Ki Rudi Simanjuntak Guru SMA menjelaskan bahwa :

Reward di sekolah biasanya diberikan dalam bentuk penghormatan berbentuk dua macam. Pertama, berbentuk penobatan. Guru yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan guru-guru lainnya. Misalnya saja ketika rapat mingguan atau bulanan setelah selesai diadakan evaluasi dan lain sebagainya. Kedua, penghormatan yang berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Penghormatan ini dapat berbentuk kepercayaan, seperti guru diberi bantuan beasiswa untuk studi lanjut sekaligus sebagai bentuk pengembangan profesi guru.

Hal senada juga disampaikan oleh Nyi Rita Eliyawati (Guru SMA) yang menjelaskan bahwa rewar yang diberikan ada juga berupa hadiah:

Dalam pemberian reward kepada kami dapat juga berbentuk pemberian yang berupa barang...seperti keperluan dalam mengajar dan lain sebagainya yang memungkinkan bermanfaat dan dapat dipergunakan oleh guru dalam melaksanakan tugas pengajaran

Demikian menurut Nyi Sri Laila Ramadani (Guru SMA) yang menjelaskan reward yang diberikan berupa bentuk penghargaan. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa :

Para guru yang berprestasi selalu mendapatkan tanda penghargaan,...tanda penghargaan terkadang dalam bentuk ucapan terima kasih yang dibuat dalam bentuk sertifikat atau piagam penghargaan ...walaupun tidak dinilai dari segi harga namun kami para guru merasa bangga mendapatkan surat penghargaan yang bisa dijadikan kenang-kenangan...macam-macam bentuk tanda penghargaan ini dapat berupa surat-surat tanda jasa, sertifikat-sertifikat, dan surat berharga lain dalam konteks akademik.

Berdasarkan keterangan dari hasil wawancara di atas, jelas bahwa

tujuan pemberian reward oleh Perguruan Tamansiswa adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dari motivasi ekstrinsik kepada guru, dalam artian guru melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran guru itu sendiri. Dan dengan reward yang diberikan Perguruan Tamansiswa tersebut, juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara Perguruan dengan para guru, karena reward itu adalah bagian dari pada penjelmaan perhatian Perguruan kepada para gurunya. Jelas bahwa, maksud dari reward yang diberikan Perguruan bukanlah hasil yang dicapai seorang guru, akan tetapi dengan hasil yang dicapai guru tersebut bertujuan membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras lagi kepada guru. Seperti penjelasan dari Ki Arif Syukri (Kepala Sekolah SMA) bahwa :

Pemberian reward oleh Perguruan Tamansiswa dapat menjadi pendorong bagi kami selaku komponen sekolah untuk lebih komitmen terhadap tugas, isamping merupakan alat pendidikan represif yang menyenangkan, reward juga dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi kami sebagai kepala sekolah ataupun bagi guru untuk bekerja lebih baik lagi.

Reward adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Demikian halnya dengan guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, berafiliasi,

berkuasa atau aktualisasi diri. Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan imbalan yang menjadi hak setiap individu menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan guru. Reward adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima pegawai sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nyi Heriana Nasution (Guru SMA) menjelaskan bahwa :

Reward di sekolah yakni berupa pendapatan atau gaji yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa reward yang diberikan dapat pula dimaknai sebagai balas jasa yang adil dan layak berupa gaji diberikan kepada guru atas jasa-jasanya dalam melaksanakan tugas guru di sekolah. Sistem reward di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar pada dasarnya didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini di sampaikan oleh Nyi Nurhasanah (Unsur Pimpinan Perguruan) bahwa tujuan utama sistem reward di Perguruan adalah: “(1) untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, (2) mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas baik, dan (3) untuk memotivasi karyawan dalam meraih kinerja yang lebih tinggi”.

Mengacu pendapat tersebut, maka tujuan pemberian imbalan atau reward di Perguruan Tamansiswa bagi guru sebagai berikut:

1. Memperoleh guru yang berkualitas

Imbalan perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar sehingga sekolah mempunyai keleluasaan untuk memilih calon guru yang berkualitas.

2. Mempertahankan guru yang sudah ada

Bila tingkat imbalan tidak kompetitif, niscaya banyak guru yang baik akan keluar atau tidak menunjukkan kinerja yang diharapkan. Untuk mencegah perputaran guru, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan organisasi lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat imbalan.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Imbalan hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana imbalan yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program imbalan yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi imbalan

menghadapi batasanbatasan legal. Program imbalan yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi pegawai.

4.1.2.1.2 Temuan Khusus Aspek Kinerja Guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar

Adapun terkait dengan kondisi kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar ini, berikut hasil wawancara dengan guru Sekolah Menengah Atas yaitu Nyi Lidya Madona (Guru SMA) mengenai kelengkapan perangkat pembelajaran sebagai berikut:

Pada dasarnya kami guru-guru di unit SMA selalu membuat perangkat pembelajaran secara lengkap sesuai dengan aturan dan ketentuan kurikulum yang kami berlakukan di sekolah...untuk mendukung kemampuan pengembangan kurikulum setiap awal tahun pembelajaran ada workshop tentang pembelajaran, programprogram, membuat program pembelajaran dan pembagian tugas guru....meskipun ada beberapa guru yang belum sesuai dengan kinerja yang diharapkan sekolah selalu memberikan atau mengadakan pembinaan dan supervisi klinis.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat kita lihat jengan jelas bahwa untuk kelengkapan perangkat pembelajaran sudah sesuai dengan aturan dan sudah dilaksanakan. Karena adanya kegiatan workshop setiap awal tahun pembelajaran. Selain membuat kelengkapan perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas juga berperan dalam peningkatan kinerja guru. Berkaitan dengan pengelolaan kelas berikut ini wawancara dengan Ki. Asrul Helmi Sitompul guru SMP yang menjelaskan bahwa :

Guru-guru disini selalu dituntut untuk kreatif dalam pengelolaan kelas agar menjadi hidup sehingga siswa merasa senang. Pengelolaan kelas sepenuhnya di serahkan kepada kami para guru

masing-masing kelas, tentu saja beda guru beda pula cara pengelolaan kelasnya. Kami sebagai guru di sekolah senantiasa melakukan kegiatan *micro teaching* di awal semester, agar guru lebih mampu mengelola kelas dengan baik.

Berdasarkan wawancara memperoleh hasil bahwa untuk pengelolaan kelas maka setiap guru memiliki kebebasan untuk mengatur cara pengelolaan kelasnya sendiri, karena beda guru maka beda juga cara pengelolaan kelas yang diterapkan. Supaya berhasilnya proses pembelajaran maka di perlukannya pemahaman materi, Ki Arief Syukri memberikan tuturan mengenai pemahaman materi kepada peneliti sebagai berikut:

Tentu saja setiap guru cara menyampaikan materi pembelajaran tentu berbeda-beda. Akan tetapi yang terpenting, guru harus pandai memahami materi dan mengelola kelas.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa cara menyampaikan materi pembelajaran berbeda-beda dari setiap guru. Maka sebelum guru menyampaikan materi pembelajaran sebagiknya guru harus pandai-pandai memahami materi dan mengelola kelas, agar guru lebih mudah untuk menjelaskan ke siswa. Selain guru harus pandai memahami materi, guru juga harus memiliki penilaian pembelajaran, yang sebagaimana telah di tuturkan oleh Ki Arief Syukri sebagai berikut:

Ya tentu penilaian harus sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Sehingga sistem penilaian tidak hanya dilihat dari nilai saja. Akan tetapi, dilihat dari keseharian anak-anak. Karena penilaian itu memiliki 4 kriteria yaitu sikap sosial, sikap spiritual, pengetahuan dan keterampilan. Selain anak-anak menjadi pandai anak-anak juga memiliki akhlak yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dipahami bahwa penilaian yang digunakan yaitu sesuai dengan kurikulum yang berlaku, selain itu

penilaian memiliki empat kriteria yaitu sikap sosial, sikap spiritual, pengetahuan dan keterampilan. Agar menghasilkan anak-anak yang cerdas dan berakhlak baik. Adapun yang berkaitan dengan kelengkapan perangkat pembelajaran yang sebagaimana telah di tuturkan oleh Nyi Siti Masitoh selaku guru kelas 5 SD sebagai berikut:

Di unit SD kami pada awal ajaran baru selalu mengadakan workshop perangkat pembelajaran. Sehingga awal masuk sekolah perangkat pembelajaran sudah sesuai dan di kondisikan terhadap kondisi kelas. Kelengkapan perangkat pembelajaran harus dimiliki setiap guru karena setiap kegiatan pembelajaran sudah tercantum di dalam RPP. Pembuatan perangkat pembelajaran dilakukan pada awal masuk sekolah dan adanya workshop. Dengan adanya workshop perangkat pembelajaran memudahkan guru untuk membuat dan merancang kegiatan pembelajaran. Sehingga pada awal masuk sekolah sudah belajar.

Untuk pengelolaan kelas dan pemahaman materi merupakan salah satu upaya peningkatan kinerja guru. Hal senada ini di tuturkan Ki. Selamat Afriandi selaku guru kelas SD sebagai berikut:

Membuat strategi agar anak fokus ke satu titik. Kalau saya terlebih dahulu harus menganalisis atau mengenai anak-anak mbak. Karena dengan begitu saya lebih mudah mengatasinya dan menyampaikan materi pembelajaran.

Hasil penuturan tersebut bahwa guru menggunakan strategi yaitu membuat anak fokus pada satu titik dan sebelumnya guru harus menganalisis dan mengenali anak agar mudah mengatasinya. Selain pengelolaan kelas dan pemahaman materi, penilaian dalam pembelajaran juga penting dalam proses pendidikan. Penilaian dalam pembelajaran yang digunakan oleh Ki Sam Sumantri (Guru SMK) sebagai berikut:

Untuk koten akademis yaitu dari nilai harian, ulangan tengah

semester, dan ulangan semester. Apabila di lihat dari konten non akademis yaitu nilai sikap sosial, sikap spritual, dan keterampilan.

Penilaian yang digunakan yaitu bukan hanya dari nilai akademis saja melainkan dari konten non akademis. Dengan dua penilaian itu di harapkan akan menghasilkan anak-anak cerdas dan berakhlak baik. Selain dengan Ki Sam Sumantri, ada juga dengan Nyi Susilawaty, selaku guru SMK. Adapun kelengkapan perangkat pembelajaran yang di tuturkan beliau sebagai berikut: “Ya insyaallah sesuai dengan apa yang dituliskan pada perangkat pembelajaran”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh bahwa kelengkapan perangkat pembelajaran sudah dikatakan lengkap dan penerapan dalam kegiatan pembelajaran sudah sesuai dengan apa yang di tuliskan di RPP dan di terapkan di dalam kelas. Adapun Nyi Susilawaty menuturkan kepada peneliti mengenai pengelolaan kelas dan pemahaman materi sebagai berikut:

Adanya tata tertib yang dibuat berdasarkan kesepakatan saya dan anak-anak. Mengajar jangan monoton dan harus sering bercerita. Apabila ada anak yang melanggar tata tertib maka ada hukuman yang bersifat mendidik. Belajar secara langsung tidak membayangkan dan di ajak menggunakan benda nyata. Untuk pengelolaan kelas itu sendiri yaitu degan membuat peraturan yang dibuat bersama dan disepakati bersama antar guru dan siswa. Dengan belajar secara langsung dan menggunakan benda nyata maka anak murid akan lebih mudah memahami dan merasa senang. Sehingga, dengan adanya peraturan dan pembelajaran menyenangkan maka akan terciptanya kedisiplinan dan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan tercapai.

Mengenai penilaian pembelajaran yang digunakan di sekolah juga di tuturkan oleh Nyi Materi Juliana Sinurat (Guru SMK) sebagai berikut:

Setiap hari Selasa pengambilan nilai per sub tema, keseharannya diambil dari tiap harinya, keterampilan dan sikap juga di ambil dari keseharian siswa. Karena 1 tema terdiri dari 4 sub tema itu untuk 1 bulan dan 1 tema terdiri dari 6 pembelajaran, itulah pembelajaran K13. Selain itu ada penilaian per siswa tentang sikap spritual, sosial, pengetahuan, dan keterampilan.

Hasil wawancara tersebut, diperoleh yaitu penilaian pembelajaran dilakukan setiap hari dan setiap hari selasa penilaian per sub tema. Penilaian diperoleh melalui empat kategori yaitu sikap spritual, sikap sosial, sikap pengetahuan, dan keterampilan, yang diperoleh melalui pengamatan guru di setiap harinya.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian di atas maka dapat peneliti simpulkan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar sebagai berikut:

1. Adanya kegiatan workshop setiap awal tahun pelajaran dalam rangka membuat program-program pembelajaran dan pembagian tugas guru.
2. Adanya kebebasan guru dalam pengelolaan kelas.
3. Adanya penekanan untuk guru menjadi lebih kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran.

4.1.2.1.3 Temuan Khusus Reward Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar

Reward adalah hadiah atau penghargaan. Reward dapat diberikan kepada guru yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik serta penghargaan dalam berupa gaji sebagai anggota organisasi. Hal ini

dipertegas oleh Ki Martua Marpaung, selaku kepala sekolah SMK-1 mengenai arti penting pemberian reward serta menanggapi adanya pemberian reward, sebagai berikut:

Sangat penting reward itu diberikan mbak. Apalagi di sekolah karena reward itu bersifat menghargai kinerja guru dan karyawan. Dengan adanya reward tentu saja ada punishment mbak. Sehingga tergantung kepada guru masing-masing untuk menanggapi. Karena dengan adanya reward tentu saja ada sisi positif dan negatif.

Berdasarkan hasil penjelasan di atas, bahwa pemberian reward di anggap sangat penting karena dengan adanya reward pihak sekolah dapat menghargai kinerja guru dan karyawannya. Menanggapi adanya pemberian reward itu tergantung kepada guru masing-masing, sebab reward memiliki sisi positif dan negatif. Tidak hanya mengetahui arti penting reward dan menanggapi adanya pemberian reward akan tetapi ada usaha yang dilakukan Ki Yuswardi (Wakil Kepala Sekolah SMP) untuk mendapatkan reward yaitu:

Tentu saja bagi guru yang ingin mendapatkan reward harus memiliki kinerja yang baik dan mampu menjalankan tanggung jawab masing-masing sehingga guru dianggap cocok dan sesuai dengan kriteria.

Usaha yang dilakukan untuk mendapatkan reward yaitu dengan memiliki kinerja yang baik dan menjalankan tanggung jawabnya sehingga layak dan sesuai dengan ketentuan yang ada. Dalam pemberian reward tentu saja memiliki kriteria dan tim penilaian tersendiri, sebagaimana menurut Pengurus Perguruan Nyi Sutarni Kabid Kekeluargaan dan

Kemasyarakatan menjelaskan sebagai berikut:

Di Perguruan Tamansiswa memiliki aturan kepegawaian tentang reward, gaji dan penghargaan. Yang isi peraturan di dalamnya mengatur tentang reward dan punishment...dalam hal prestasi kerja tentu Perguruan memiliki penilaian dan aturan pemberian reward. Reward berupa bonus kepada guru dan karyawan tidak pernah ada sebab bonus bukan bagian dari sistem reward di sekolah. Namun insentif atau honor tambahan sebagai bonus selain gaji...bonus bentuk insentif ada diberikan berdasarkan aturan.

Berdasarkan hasil penjelasan di atas, bahwa dalam mengatur kriteria pemberian reward sudah di atur dan dibukukan dalam aturan kepegawaian dan Perguruan memiliki kriteria dan tim penilai tersendiri untuk pemberian reward dan memiliki jangka waktu tertentu. Reward yang di berikan kepada guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik dituturkan oleh Guru SMK-2 Nyi Ratnasari sebagai berikut:

“Reward yang diberikan tidak harus berupa benda melainkan juga bisa menggunakan ucapan mbak. Jadi pemberian reward tergantung dengan prestasi yang dicapai”.

Hasil tuturan beliau yaitu reward yang diberikan tergantung dengan prestasi yang dicapai. Karena peraturan pemberian reward sudah ada di dalam buku aturan kepegawaian.

Senada itu, Ki Ramadhan Basri Purba (Guru SMP) menjelaskan mengenai sudah pernahkah mendapatkan reward dari sekolah yaitu sebagai berikut:

Untuk seluruh guru dan karyawan yang ada di Tamansiswa saya kira sudah cukup banyak yang mendapatkan reward dari sekolah selain gaji, seperti insentif dari kegiatan-kegiatan sekolah, mengawas ujian, melaksanakan ujian dan lainnya.

Penjelasan di atas memperoleh hasil bahwa untuk seluruh guru dan karyawan sudah cukup banyak yang mendapatkan reward. Tidak hanya mendapatkan informasi dari satu sumber melainkan dari sumber yang lain yaitu Ki Wan Azmi (Guru SD) menjelaskan selaku guru ia menjelaskan mengenai arti penting pemberian reward serta menanggapi adanya pemberian reward sebagai berikut:

Reward bagi guru sangat penting untuk memacu motivasi dan kinerja. Jika saya pribadi menanggapi ini saya senang. Karena dengan kita diberi reward jauh lebih nikmat rasanya. Proses tidak akan menghianati hasil ... saya selalu bersemangat dalam bekerja jika mendapatkan insentif dan honor tambahan.

Pendapat beliau mengatakan bahwa pemberian reward sangat penting dan beliau menanggapi adanya pemberian reward itu beliau merasa senang serta beliau selalu bersemangat dalam bekerja. Lebih lanjut, Ki Muhammad Safii (Guru SD) memberikan informasi mengenai usaha beliau untuk mendapatkan reward yaitu sebagai berikut: "Usaha dengan maksimal, dan adanya reward mendorong kinerja".

Informasi di atas dapat diketahui bahwa dengan usaha maksimal dan adanya reward akan meningkatkan usaha yang dilakukan oleh beliau. Selain dengan usaha, menurut Ki Selamat Afriandi bahwa kriteria

penentuan pemberian reward sebagai berikut:

Secara detail tentang pemberian reward saya kurang tahu...namun mengenai karakteristik dalam pemberian reward saya sedikit mengetahui...semisal guru berprestasi nasional akan diberi santunan berupa uang pembinaan, kerja lembur melebihi jam kerja diberikan honor tambahan. Namun untuk detainya saya tidak mengetahui...karena tidak ada pemberitahuan dari pihak sekolah. Yang penting saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Karena pemberian reward ini harus benar-benar di berikan kepada orang yang memang pantas mendapatkannya.

Hasil penuturan di atas bahwa beliau kurang mengetahui mengenai karakteristik untuk pemberian reward dan menurut beliau ada tim penilai, sebab pemberian reward harus benar-benar teliti. Ki Yuswardi menjelaskan mengenai pemberian reward yang diberikan pihak sekolah yaitu: "Setahu saya reward yang di gunakan itu berupa ucapan, uang, dan benda-benda". Reward yang diberikan dari pihak sekolah biasanya berupa ucapan, uang, dan benda-benda kepada guru yang berhasil memenuhi kreteria yang telah dibuat.

Selanjutnya mewawancarai Ki Yuswardi mengenai beliau sudah pernah atau belum mendapatkan reward yaitu sebagai berikut:

“ Saya sering sekali mendapatkan reward dari sekolah dalam bentuk biasanya berupa uang dengan nominal Rp. 250.000 sampai dengan Rp. 500.000 seperti melaksanakan tugas diluar sekolah dan lainnya”.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa beliau sudah pernah mendapatkan reward yaitu biasanya berupa uang dengan nominal Rp. 250.000 sampai dengan Rp. 300.000.

Selain mendapatkan informasi dari Ki Yuswardi, informasi lainnya bersumber dari Nyi Elvira Handayani mengenai arti reward dan menganggapi adanya pemberian reward yaitu:

Penting, karena penghargaan bisa menimbulkan semangat dan termotivasi. Saya senang dengan adanya pemberian reward agar teman-teman lebih termotivasi dalam bekerja. Akan tetapi seseorang guru tidak boleh mengajar demi mendapatkan reward melainkan mengajar dengan niat ikhlas.

Berdasarkan informasi di atas bahwa, menurut beliau penting adanya pemberian reward dan tanggapan beliau yaitu merasa senang dan lebih termotivasi dalam bekerja. Selain mengetahui arti penting dan menanggapi reward, tentu saja setiap guru memiliki usaha tersendiri untuk mendapatkan reward, yang di tuturkan oleh Nyi Nurhasanah sebagai berikut: “Berusaha menjadi lebih baik dari hari kemarin. Tanpa adanya reward tetap ditanamkan pada diri untuk menjadi guru yang baik”. Dengan berusaha menjadi lebih baik dari hari kemarin merupakan usaha yang dilakukan beliau untuk mendapatkan reward. Untuk mendapatkan reward tentunya memiliki karakteristik tersendiri, sehingga Nyi Nurhasanah memberikan sedikit informasi sebagai berikut: “karakteristik yang menjadi ukuran mendapatkan reward yakni prestasi, dan pelaksanaan tugas tambahan dengan baik dan bertanggungjawab”.

Hasil informasi di atas bahwa beliau menjelaskan bahwa karakteristik

prestasi, kinerja dan tanggungjawab merupakan kriteria adanya pemberian reward. Selanjutnya Nyi Farida Purba menuturkan mengenai dalam bentuk apa saja reward yang diberikan yaitu : “Setahu saya dalam bentuk ucapan, benda, dan uang”. Pemberian reward yang diberikan sekolah kepada guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik biasanya berupa ucapan, benda, dan uang. Itulah yang diketahui oleh beliau. Serta beliau memberikan tambahan mengenai sudah pernahkan beliau mendapatkan reward dari sekolahan yaitu: “saya pernah mendapatkan penghargaan dalam bentuk sertifikat dari Perguruan dan uang pembinaan”. Hasil informasi tambahan beliau, dahulu beliau pernah mendapatkan reward berupa sertifikat dan uang pembinaan.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian di atas maka dapat penulis simpulkan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan reward yang diberikan untuk kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut:

- 1) Reward material , biasanya untuk guru yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan reward materi berupa cenderamata , bonus , hadiah, piagam.
- 2) Reward non material , biasanya untuk guru yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan reward simbolik berupa pujian, penghormatan, promosi

4.1.2.2 Temuan Data Kuantitatif Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden dengan jumlah responden sebanyak 35 responden di mana seluruh guru merupakan guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar. Adanya pengelompokan responden berdasarkan usia 25-35 tahun sejumlah 5 responden atau 14,3%. Usia 36-45 tahun sejumlah 9 responden atau 25,7%. Usia 46-55 tahun sejumlah 15 responden atau 42,8%. Usia \geq 56 tahun sejumlah 6 responden atau 17,2%. Adapun asal atau unit sekolah responden yakni SD, SMP, SMA dan SMK dengan masing-masing responden guru SD sejumlah 21 responden atau 60%. Guru SMP sejumlah 3 responden atau 8,6%. Guru SMA/SMK sejumlah 11 responden atau 31,4%. Karakter responden berdasarkan status pernikahan yakni sejumlah 30 responden atau 85,7% berstatus menikah. Sejumlah 5 responden atau 14,3% berstatus belum menikah. Adapun jika dilihat dari masa kerja dengan rentan waktu 1-5 tahun sejumlah 7 responden atau 20%. 6-10 tahun sejumlah 8 responden atau 22,9%. 11-15 tahun sejumlah 20 responden atau 57,1%.

Untuk penilaian rata-rata jawaban responden menggunakan three box method di mana nilai terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 5. Berdasarkan kategorisasi variabel reward pada Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar terdapat 1 responden yang menjawab rendah pada variabel reward. 4 responden menjawab rendah pada variabel reward dan sisanya yakni 30 responden menjawab tinggi pada variabel reward.

Dengan keseluruhan nilai mean variabel reward yakni 4,3 dapat disimpulkan reward pada Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar dianggap tinggi. Hasil kategorisasi dari variabel kinerja guru pada Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar sejumlah 6 responden menjawab rendah. Sedangkan 19 orang menjawab tinggi.

Pengaruh reward terhadap kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar menunjukkan nilai R-Square 0,311. Hal ini mampu menjelaskan variabel konstruk kinerja guru dijelaskan oleh variabel reward sebesar 31,1%. Dan 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk model pengaruh reward terhadap kinerja guru menunjukkan variabel konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel reward sebesar 0,511 dengan presentase 51,1%. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian mampu menjelaskan kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar adalah sebesar 48,9%.

4.2 Pembahasan

4.2 Pembahasan

Pada hakikatnya reward merupakan dua bentuk metode dalam merangsang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan hadiah (Reward)

1. Persepsi Responden terhadap Reward material dan non material

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa reward yang diberikan untuk meningkatkan kinerja guru Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut: 1)

Reward material, biasanya untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan reward bonus uang pembinaan, piagam, sertifikat, plakat, promosi jabatan, uang bonus hari raya atau tahun baru ,2) Non material, biasanya untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan reward simbolik ucapan selamat, pujian, penghormatan. Seperti yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryono (2009:121) reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Variabel Reward yang di buat peneliti terdiri atas 10 pertanyaan . Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala likert.

Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item-item variabel Reward

Tabel 4.2.1 Persepsi Responden terhadap Reward

No	Variabel Reward	SS		S		R		TS		STS	
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	Pentingkah pemberian reward untuk Guru yang berprestasi ?	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Apakah Reward di berikan Yayasan berbentuk material seperti bonus, cinderamata, promosi jabatan, piagam, sertifikat, uang ?	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Apakah Reward di berikan Yayasan berbentuk non material seperti ucapan selamat, pujian, penghormatan ?	35	100%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%
4.	Apakah guru harus berusaha maksimal untuk mendapatkan reward ?	35	100%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Apakah Reward yang diberikan Yayasan berlaku adil	7	20%	11	31%	15	43%	3	9%	0	0%
6	Apakah Yayasan memberikan informasi mengenai peraturan pemberian Reward	14	40%	18	51%	0	0%	3	9%	0	0%
7.	Apakah Reward di berikan secara konsisten ?	1	3%	31	89%	3	9%	0	0%	0	0%

8.	Apakah perlu ada revisi dalam aturan penentuan Reward ?	10	29%	13	37%	12	34%	0	0%	0	0%
----	---	----	-----	----	-----	----	-----	---	----	---	----

Berdasarkan persepsi responden terhadap Reward , diketahui bahwa Reward yang di berikan Yayasan cukup baik , tetapi untuk pertanyaan “Apakah Yayasan berlaku adil pada pemberian Reward?” responden menjawab “Ragu – Ragu sebesar 43%” , dan pertanyaan “Apakah perlu ada revisi dalam aturan penentuan Reward ?” responden menjawab “Setuju 37 %” ini menunjukkan bahwa Yayasan belum terlihat cukup baik dalam mengolah aturan pemberian Reward.

Tabel 4.2.2 Responden Penerima Reward Material dan Non Material

Reward Material (bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi)	Reward Non Material (ucapan selamat, pujian, penghormatan)	Reward Material + Non Material
17	35	52

Berdasarkan hasil responden yang menerima Reward terlihat dari 35 responden yang menerima reward material sebanyak 17 orang (5 orang penerima cinderamata, plakat, piagam = masa kerja diatas 20 tahun ; 9 orang menerima promosi,piagam,penghormatan = masa kerja,loyalitas,disiplin ; 3 orang penerima piagam,uang pembinaan = loyalitas, pembina ekskul) dan menerima reward non material 35 orang , penerima reward keduanya sebanyak 52 orang, 35 responden menerima

bonus uang hari raya atau tahun baru

2. Persepsi Responden terhadap Kinerja

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen, tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran

Variabel Responden Kinerja yang di buat peneliti terdiri atas 10 pertanyaan . Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala likert.

Tabel 4.2.3 Responden Kinerja

No	Indikator Kinerja Guru	SS		S		R		TS		STS	
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	Guru memahami Peraturan Tamansiswa	11	31%	7	20%	11	31%	6	17%	0	0%
2	Guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh sungguh.	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Guru menjalin kerja sama terhadap rekan kerja lainnya	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Guru senantiasa belajar meningkatkan kualitas mengajar.	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Guru memiliki perangkat pembelajaran secara lengkap dan sesuai dengan implementasi Bapak/Ibu di kelas	0	0%	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%
6.	Guru menggunakan media dalam proses pembelajaran	0	0%	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%
7.	Guru menggunakan metode dalam proses pembelajaran	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
8.	Guru memiliki sistem dalam mengelolah penilaian pembelajaran siswa	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
9.	Guru datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan	0	0%	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%
10.	Tidak terlalu sering izin saat jam mengajar	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%

Berdasarkan persepsi hasil responden terhadap Kinerja , diketahui guru sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan Baik

3. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Guru

Pengaruh reward terhadap kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar menunjukkan nilai R-Square 0,311. Hal ini mampu menjelaskan variabel konstruk kinerja guru dijelaskan oleh variabel reward sebesar 31,1%. Dan 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk model pengaruh reward terhadap kinerja guru menunjukkan variabel konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel reward sebesar 0,511 dengan presentase 51,1%. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian mampu menjelaskan kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar adalah sebesar 48,9%.

Berdasarkan temuan tersebut jelas bahwa semakin tinggi reward yang diberikan Tamansiswa Kota Pematangsiantar kepada guru maka tidak akan mempengaruhi kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat Camerer & Hogarth (1999) bahwa reward (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Selanjutnya, mereka menambahkan bahwa hal ini bisa terjadi karena frustrasi individu. Individu tahu bahwa dia akan mendapat hadiah jika dia menyelesaikan tugas tetapi tidak mampu melakukannya. Reward untuk guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar tidak hanya sebatas pemberian bonus, promosi jabatan, cinderemata, insentif dan penghargaan dalam bentuk piagam, namun pemberian reward tersebut dapat berupa pujian , penghormatan dinilai oleh guru dapat memberikan

dampak yang mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Adolfina & Uling (2017) bahwa dalam penelitian mereka menyatakan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian reward yang kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari pembahasan di atas dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Upaya Peningkatan Kinerja Guru Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut: (a). Adanya kegiatan workshop setiap awal tahun pelajaran dalam rangka membuat program-program pembelajaran dan pembagian tugas guru. (b). Adanya kebebasan guru dalam pengelolaan kelas. (c). Adanya motivasi untuk guru menjadi lebih kreatif dalam menyampikan materi pembelajaran.
- 2) Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Dalam Peningkatan Kinerja Guru Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut: (a). Faktor penghambat : 1) Kedisiplinan, masih adanya guru-guru yang kurang disiplin dalam menaati peraturan sekolah. 2) Kurang media pembelajaran dalam jumlah banyak yang di sediakan oleh sekolah. (b). Faktor pendukung : 1) Adanya dukungan dari kepala sekolah dan guru-guru, (2) Adanya penggunaan sumber belajar yang bisa memanfaatkan perkembangan zaman, alam, dan lingkungan, (3) Adanya hubungan interaksi dan komunikasi yang baik antara warga sekolah dan wali murid.
- 3) Reward Yang Diberikan Untuk Kinerja Guru Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut: 1) Reward Material, untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan bonus , piagam, sertifikat, plakat,

promosi, kata selamat, dan perhatian. 2) Reward Non material, untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan ucapan selamat, pujian, penghormatan

- 4) Pengaruh reward terhadap kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar menunjukkan nilai R-Square 0,311. Hal ini mampu menjelaskan variabel konstruk kinerja guru dijelaskan oleh variabel reward sebesar 31,1%. Dan 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk model pengaruh reward terhadap kinerja guru menunjukkan variabel konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel reward sebesar 0,511 dengan presentase 51,1%. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian mampu menjelaskan kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar adalah sebesar 48,9%.

5.2. Implikasi

Implikasi penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:.

1. Implikasi Teoritis.

Penelitian ini mengkaji tentang Efektivitas Pemberian Reward Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar

Dari hasil penelitian bahwa reward yang diberikan oleh Perguruan kepada para guru , karena guru tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Perguruan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Implikasi Praktis

Reward yang diberikan untuk meningkatkan kinerja guru Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut:

Reward material, untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan reward bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi.

Non material, untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan reward simbolik ucapan selamat, pujian, penghormatan^{2.1}

Pentingnya pemberian Reward terhadap Kinerja Guru Perguruan Tamansiswa perlu membuat sistem pengaturan pemberian Reward agar Kinerja Guru lebih dapat ditingkatkan

5.3 Saran

Sejalan dengan rincian masalah dan manfaat penelitian ini bagi pengembangan ilmu, berikut ditemukan saran-saran berdasarkan uraian dan sesuai dengan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Yayasan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dapat meningkatkan pemberian reward mengingat reward dapat meningkatkan kinerja guru. Selain reward perlu memberikan perhatian dalam bentuk kesejahteraan sosial seperti santunan pendidikan, kemandirian dan kesehatan.
2. Untuk peningkatan kinerja guru, Perguruan Tamansiswa harus terus memberikan motivasi dan melakukan pengembangan guru melalui sistem karier dan jabatan kepada guru terutama pada guru-guru berprestasi dan memberikan kesejahteraan yang memadai, bonus hari raya / tahun baru

3. Mengingat reward penting bagi kinerja guru, hendaknya perlu disampaikan kepada guru tentang pengaturan reward dan aturan-aturannya, sehingga guru dapat mengetahui bentuk-bentuk prestasi kinerja-kinerja apa yang paling diharapkan oleh Perguruan Tamansiswa .

DAFTAR PUSTAKA

- 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 : Ar-Ruzz 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.
- Gibson, J.L., Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- 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: BPFE.

- Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa Yogyakarta.2001. **Piagam dan Peraturan Besar Persatuan Tamansiswa.**Tentang Struktur Organisasi Majelis Cabang bagian lampiran
- Mediaindonesia.com (2020, 16 September) **“Mengkritisi Kualitas Guru”** diakses 16 September 2020
<https://mediaindonesia.com/opini/200182/mengkritisi-kualitas-guru>
- Mitrani, A, et al. (1995). **Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi.** Jakarta: Pustaka Utama Graffiti,
- Miles, MB, and Huberman, AM.(2014). **Analisis Data Kualitatif.** Universitas Indonesia. Jakarta
- Mardianis, M & Zulfan Saam, Dkk(2017), Efektifitas Sistem Reward Bagi Kinerja Guru. **“Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smp Negeri se-Kecamatan Kampar Timur”**, Vol 278-284
- 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
- Sastrohadiwiryono. 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.

- 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 Sari, dkk. (2020) *Jurnal Manajemen Pendidikan."Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru"*. Vol 2 No1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Evri Dahwani Sinaga adalah nama penulis . Lahir pada tanggal 30 April 1981 di Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara. Penulis merupakan putri ketujuh dari sembilan bersaudara, dari pasangan Bapak alm. Djaparis Sinaga dan Ibu almh. Irawati Suharni .

Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Swasta Tamansiswa Cabang Pematangsiantar pada tahun 1987 dan tamat 1993 pada tahun dan tempat yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMP dan tamat pada tahun 1996 lanjut di tempat yang sama, penulis menamatkan SMA dan pada tahun 1999 bersamaan masa berakhirnya orde baru.

Pada tahun 2000, penulis sudah memulai pekerjaan di beberapa tempat seperti Suzuya depstore, SMP Swasta Budi Utomo, dan beberapa tempat lain namun pada tahun 2005 memulai karir sebagai guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Selanjutnya penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Pelita Bangsa Kota Binjai dengan mendapat Gelar Sarjana Pendidikan tahun 2013

Sejak tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 03 Agustus 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “Efektivitas Pemberian Reward Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar”.



UMSU

Inggit | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

Nomor : 1013/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 24 Rab Akhir 1442 H
10 Desember 2020 M

Kepada Yth :
KETUA PERGURUAN
TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR
di
Tempat-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Evri Dahwani Sinaga**
NPM : 1920060014
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **EFEKTIVITAS SISTEM REWARD ORGANISASI DI PERGURUAN
TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR.**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dr. Sudaryanto
Dr. Sudaryanto
Ri Sudaryanto



C.c File

LAMPIRAN – LAMPIRAN
 Analisis Pengaruh Reward terhadap Kinerja

Reward	Kinerja
32	23
18	25
22	32
26	25
26	21
14	21
30	21
34	19
21	19
21	18
30	17
33	18
31	17
37	21
29	26
25	21
22	24
26	27
22	26
19	22
30	17
33	18
31	17
37	21
29	26
25	21
22	24
26	27
22	26
19	22

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,759 ^a	,311	,098	3,58809	,129	4,147	1	28	,011

a. Predictors: (Constant), Reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,385	1	53,385	9,147	,011 ^b
	Residual	360,482	28	12,874		
	Total	413,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,200	3,082		9,149	,000
	Reward	,511	,114	,359	2,036	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

FORM ANGKET RESPONDEN

Karakteristik Responden

- a) Nama :
- b) Umur :Tahun
- c) Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
- d) Status : Sudah/Belum Menikah *
- e) Unit Kerja :
- f) Pendidikan terakhir :
- g) Jabatan :
- h) Masa kerja :Tahun.

* Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN :

- a) Mohon diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan berikut.
- b) Berilah tanda ceklis (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c) Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- d) Saya mengucapkan terima kasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.
- e) Ada lima alternatif jawaban, yaitu :5 = Sangat Setuju (SS) , 4 = Setuju (S) nilai , 3 = Ragu-ragu (R), 2 = Tidak Setuju (TS) , 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angket Reward : Indikator material non material

No	Pertanyaan Mengenai Reward	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pentingkah pemberian reward untuk Guru yang berprestasi ?					
2.	Apakah Reward di berikan Yayasan berbentuk material seperti bonus, cinderamata, promosi jabatan, piagam, sertifikat, uang ?					
3	Apakah Reward di berikan Yayasan berbentuk non material seperti ucapan selamat, pujian, penghormatan ?					
4.	Apakah guru harus berusaha maksimal untuk mendapatkan reward ?					
5.	Apakah Reward yang diberikan Yayasan berlaku adil					
6	Apakah Yayasan memberikan informasi mengenai peraturan pemberian Reward					
7.	Apakah Reward di berikan secara konsisten ?					
8.	Apakah perlu ada revisi dalam aturan penentuan Reward ?					
	Untuk pertanyaan 9 dan 10 jawab dengan menceklis Pernah dan tidak pernah	Pernah			Tidak pernah	
9.	Apakah sudah pernah mendapatkan reward Material seperti bonus, cinderamata, piagam, plakat, promosi jabatan baik reward uang, penghargaan, sosial , dan simbolik					
10.	Apakah sudah pernah mendapatkan reward Non Material seperti ucapan selamat, terima kasih, penghormatan					

Angket Kinerja Guru : Efektifitas, Indikator kinerja (merencanakan, melaksanakan dan mengolah proses belajar, menilai kemajuan proses belajar, menguasai

No	Pertanyaan Mengenai Kinerja Guru	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Guru memahami Peraturan Tamansiswa					
2	Guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh sungguh.					
3.	Guru menjalin kerja sama terhadap rekan kerja lainnya					
4.	Guru senantiasa belajar meningkatkan kualitas mengajar.					
5.	Guru memiliki perangkat pembelajaran secara lengkap dan sesuai dengan implementasi Bapak/Ibu di kelas					
6.	Guru menggunakan media dalam proses pembelajaran					
7.	Guru menggunakan metode dalam proses pembelajaran					
8.	Guru memiliki sistem dalam mengelola penilaian pembelajaran siswa					
9.	Guru datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan					
10.	Tidak terlalu sering izin saat jam mengajar					

Pematangsiantar,

Guru ,

(.....)

Data Guru yang mendapatkan Reward berupa cincin (sumber data : Pengurus Perguruan bagian SDM)

DAFTAR NAMA PAMONG MENERIMA SATYA KARTI CABANG
PERGURUAN TAMANSISWA CABANG PEMATANGSIANTAR
LAMA DINAS 25 TAHUN
RABU, 3 JULI 2019

NO		NAMA PAMONG	L/P	PAMONG	BESARAN	TAHUN MASUK	LAMA DINAS	TEMPAT TANGGAL LAHIR	USIA
1	4587	Nyi Nurjani Tp Bolton	P	NPA	2 Mayam	02-Jul-93	26 Tahun	Jln Semangka VI No 16 Perumnas	47
2		Nyi Istiah Gumala	P	PC	1,5 Mayam	02-Jul-93	26 Tahun	Jl Tekukur No 26 PS	50
3		NyiMismah Sofayati Saragih	P	PC	1,5 Mayam	03-Jul-93	26 Tahun	Jl Tongkol No 35 PS	51

DAFTAR NAMA PAMONG MENERIMA SATYA KARTI CABANG
PERGURUAN TAMANSISWA CABANG PEMATANGSIANTAR
LAMA DINAS 25 TAHUN
JUM'AT, 3 JULI 2020

NO		NAMA PAMONG	L/P	PAMONG	BESARAN	TAHUN MASUK	LAMA DINAS	TEMPAT TANGGAL LAHIR	USIA
1		Nyi Marweni	P	PC	1,5 Mayam	03-Jul-95	25 Tahun	Sidikalang, 12 Agustus 1970	49
2									
3									

DAFTAR NAMA PAMONG MENERIMA SATYA KARTI CABANG
PERGURUAN TAMANSISWA CABANG PEMATANGSIANTAR
LAMA DINAS 25 TAHUN
SENIN,29 OKTOBER 2018

NO		NAMA PAMONG	L/P	PAMONG	BESARAN	TAHUN MASUK	LAMA DINAS	TEMPAT TANGGAL LAHIR	USIA
1	2787	Ki M.Waltherus Sagala	L	NPA	2 Mayam	03-Jul-88	50 Thn	Sagala, 5 Desember 1945	73
2	2789	Ki R. Suharto	L	NPA	2 Mayam	19-Feb-68	50 Thn	Pematangsiantar, 17 Agustus 1946	72
3	2788	Nyi Naimah Saragih	P	NPA	2 Mayam	03-Jul-69	49 Thn	Pematangsiantar, 14 Novem 1947	71
4	3011	Ki Ragil Murjito	L	NPA	2 Mayam	01-Jan-73	45 Thn	Sleman, 12 Agustus 1950	68
5	3015	Nyi Syamsiah Rasidi	P	NPA	2 Mayam	25-Feb-74	44Thn	Pematangsiantar, 11 Agustus 1953	65
6	3226	Ki Jamian Manik	L	NPA	2 Mayam	05-Jan-76	42 Thn	Pematangsiantar, 13 Sept 1953	65
7	3228	Ki Demus Sitohang	L	NPA	2 Mayam	03-Jul-76	42 Thn	Tamba (Taput),24Maret 1951	67
8	3016	Ki Sudaryanto	L	NPA	2 Mayam	15-Jan-77	41 Thn	Yogya, 1 Desember1953	65
9	4564	Nyi Nurilis	P	NPA	2 Mayam	03-Jul-83	35 Thn	Tebing Tinggi,25 Juni 1962	56
10	4565	Ki Martua Marpaung	L	NPA	2 Mayam	03-Jul-86	32 Thn	Tapanuli, 11 Februari 1962	56
11	4566	Ni Rosilawati Damanik	P	NPA	2 Mayam	03-Jul-87	31 Thn	Pematangsiantar, 24 Februari 1963	55
12	4567	Ni Rosita Damanik	P	NPA	2 Mayam	03-Jul-87	29 Thn	Pematangsiantar, 28 April 1962	56
13	4139	Nyi Sutarni	P	NPA	2 Mayam	10-Aug-90	28 Thn	Klaten, 15 April 1967	51
14	4510	Ki Muhammad Bayu Purba	L	NPA	2 Mayam	15-Jul-92	26 Thn	Pematangsiantar, 6 Juni 1965	53
15		Ki Yahdi	L	PC	1,5 Mayam	03-Jul-78	40 Thn	Pematangsiantar, 6 Juni 1957	61
16		Nyi Maria Tinca Damanik	P	PC	1,5 Mayam	30-Jul-82	36 Thn	Pangkal Pinang, 1 Maret 1957	61
17		Ni Siti Umami Nasution	P	PC	1,5 Mayam	17-Jul-85	33 Thn	Pematangsiantar, 14 April1955	63
18		Nyi Sannanta Peranganingin	P	PC	1,5 Mayam	17-Jul-88	30 Thn	Regaji Kab Karo,6 Februari1968	50
19		Ki Apson Pardede	L	PC	1,5 Mayam	17-Jul-90	29 Thn	Bandar Hanopan, 9 Juli 1967	51
20		Ki Wan Azmi	L	PK	1 Mayam	03-Jul-81	37 Thn	Lubuk Pakam, 17 Agustus 1957	61
21		Nyi Nursimah Sinaga	P	PK	1 Mayam	03-Jul-83	35 Thn	Pematangsiantar, 13 Juni 1958	60
22		Maria Damanik	P	PK	1 Mayam	17-Jul-86	32Thn	Empl Sidamanik,23 Agustus 1961	57
23		Ki TitokParhusip	L	PK	1 Mayam	17-Jul-87	31 Thn	Papian Nauli,9 Oktober 1961	57

Acara penyerahan piagam, cinderamata berupa cincin kepada guru yang sudah mengabdikan > 20 thn, Saat rapat Perguruan



Penyerahan piagam, cinderamata berupa cincin, plakat, piagam kepada guru yang sudah mengabdikan > 25 thn, di ruangan Ketua Perguruan



Penyerahan piagam, cinderamata berupa cincin, plakat, piagam kepada guru yang sudah mengabdikan > 25 thn, di ruangan Ketua Perguruan

**Acara penyerahan piagam, cinderamata berupa cincin kepada guru yang sudah mengabdikan > 20 thn,
Saat rapat Perguruan**



**Acara penyerahan piagam, cinderamata berupa cincin kepada guru yang sudah mengabdikan > 20 thn,
Saat rapat Perguruan**



Wawancara penulis dengan Pengurus Perguruan, Kepala Sekolah diruangan kerja masing – masing bagian

Wawancara penulis dengan Ketua Perguruan



Wawancara dengan Kepala Sekolah SMK-1

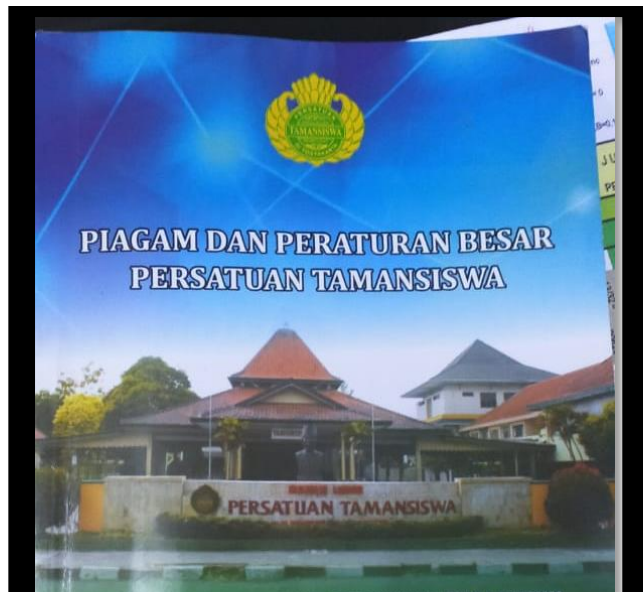


Wawancara penulis dengan Kepala Sekolah SD



Wawancara penulis Kabid.SDM

Peraturan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

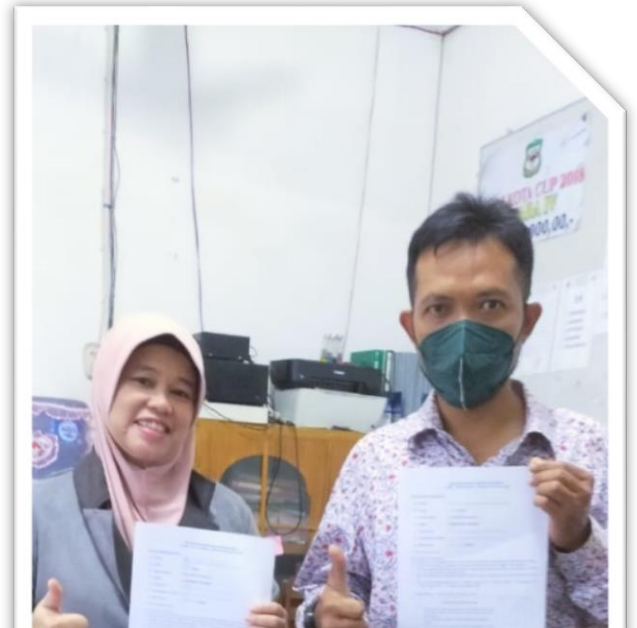


Triangulasi model wawancara dengan beberapa guru , diruang guru



Wawancara serta pengisian angket tentang Reward dan Kinerja pembelajaran dengan guru - guru

Wawancara dilanjutkan serta pengisian angket tentang Reward dan Kinerja pembelajaran dengan guru - guru dari seluruh bagian



Hasil Pengisian Angket oleh Guru dilanjutkan wawancara dengan guru SMK-2



Pengarahan cara pengisian angket tentang Reward dan Kinerja pembelajaran dengan guru - guru dari bagian SD,SMP,SMK-1, SMK-2 saat Rapat Perguraun



Hasil pengisian angket, setelah sebelumnya wawancara untuk mendapatkan data tentang Reward dan Kinerja

