

**PENGARUH *REWARD*, KEMAMPUAN KERJA DAN
PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI
BERPRESTASI GURU PERGURUAN
AL WASHLIYAH TEBING TINGGI**

TESIS

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

Oleh :

ENDIYAH PURBANINGSIH
NPM: 2020060002



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

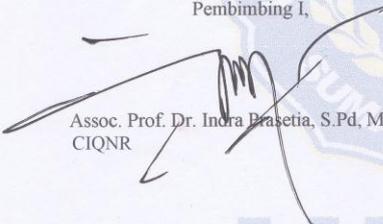
PERSETUJUAN PEMBIMBING

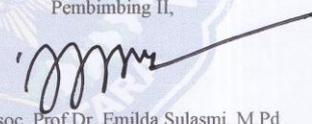
Nama Mahasis : Endiyah Purbaningsih
NPM : 2020060002
Prodi/Konsentrasi : Magister Managemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh *Reward*, Kemampuan Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi

Sidang Tesis
Medan, 16 Sepetember 2022

Pembimbing I,

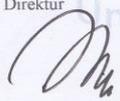
Pembimbing II,

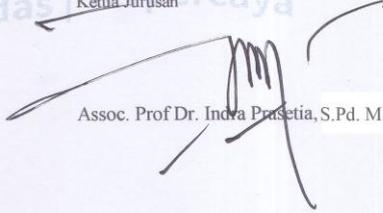

Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M. Si
CIQNR


Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd

Diketahui,
Direktur

Ketua Jurusan


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


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd. M.Si, CIQNR

PENGESAHAN

PENGARUH *REWARD*, KEMAMPUAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU PERGURUAN
AL WASHLIYAH TEBING TINGGI

Endiyah Purbaningsih
NPM: 2020060002

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

“Tesis ini telah dipertahankan Panitia Penguji, Yang Dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan berhak menyanggah
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)

Pada Hari Jum'at, 16 September 2022

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd
Ketua

2. Prof. Dr. Akrim. M.Pd
Sekretaris

3. Dr. Siti Nurabriah Pratiwi, M.Pd
Anggota

2.

3.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ENDIYAH PURBANINGSIH
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060002
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul : Pengaruh Reward, Kemampuan Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Apabila ternyata kemudian hari Tesis ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 16 September 2022
Penulis,



Endiyah Purbaningsih

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD*, KEMAMPUAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU PERGURUAN AL WASHLIYAH TEBING TINGGI

ENDIYAH PURBANINGSIH
NPM: 2020060002

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 310 orang guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi, sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 76 orang guru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif yaitu metode penelitian yang lebih menuju kepada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Teknik analisa data penelitian ini adalah uji keandalan angka, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial *reward* berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,121 atau 12,1 %. Ini berarti pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi sebesar 12,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,063 atau 6,3 %. Ini berarti pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 6,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,036 atau 3,6 %. Ini berarti pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi sebesar 3,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : *Reward*, Kemampuan Kerja, Pemberdayaan, dan Motivasi Berprestasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF *REWARD*, WORK ABILITY AND EMPOWERMENT ON TEACHER ACHIEVEMENT MOTIVATION PERGURUAN AL WASHLIYAH TEBING TINGGI

ENDIYAH PURBANINGSIH

NPM: 2020060002

This study aims to determine the effect of reward, work ability and empowerment on the achievement motivation of teachers at Al Washliyah Tebing Tinggi College. The population in this study were 310 teachers at Al Washliyah College, Tebing Tinggi city, while the sample of this study was 76 teachers. This research method is quantitative, which is a research method that is more focused on the aspect of measuring objectively on social phenomena. The data analysis techniques of this research are numerical reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of the study partially reward the teacher's achievement motivation. The magnitude of the effect of reward on achievement motivation is indicated by the R² value of 0.121 or 12.1%. This means that the effect of reward on achievement motivation is 12.1% while the rest is influenced by other factors. partial work ability has an effect on achievement motivation. The magnitude of the effect of reward on achievement motivation is indicated by the R² value of 0.063 or 6.3%. This means that the effect of work ability on achievement motivation is 6.3% while the rest is influenced by other factors. the influence of empowerment on achievement motivation is indicated by the value of R² which is 0.036 or 3.6%. This means that the influence of empowerment on achievement motivation is 3.6% while the rest is influenced by other factors.

Keywords: *Reward, Work Ability, Empowerment, and Achievement Motivation*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga tesis ini dapat selesai dengan tepat waktu, Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada ruh junjungan kita yakni Nabi Besar Muhammad Saw. Dan penulis merasa bersyukur karena sudah bisa menyusun Tesis saya yang berjudul “Pengaruh *Reward*, Kemampuan Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi”. Selama penyusunan proposal tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar pada program Pascasarjana.
2. Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan fasilitas sehingga terselesaikannya tesis ini.
3. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd. M.Si, CIQNR, Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, sekaligus Pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai dan berhasil dengan baik.
4. Assoc. Prof Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd, sebagai pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan pada tesis ini

5. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya tesis ini.
6. Staf perpustakaan, Biro Akademik, dan Pustekom Pascasarjana Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang membantu dalam pelayanan peminjaman referensi dan pengadaan jurnal sehingga memperlancar penyusunan tesis ini.
7. Keluarga Besar Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi yang telah berkenan memberikan dukungan sepenuhnya kepada penulis.
8. Kepada suami tercinta Ahmadi, S.Pd dan anak-anaku tersayang Firdi Khairi Azhar dan Assyifa Fairuz terima kasih atas dukungan dan semangat buat penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam tesis ini, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis.

Medan, 16 September 2022
Penulis,

Endiyah Purbaningsih
2020060002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Kerangka Teoritis	13
2.1.1. Motivasi Berprestasi	13
2.1.2. <i>Reward</i>	20
2.1.3. Kemampuan Kerja	31
2.1.4. Pemberdayaan.....	35
2.2. Penelitian Yang Relevan.....	44
2.3. Kerangka Konseptual	48

	2.4. Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III	METODE PENELITIAN.....	51
	3.1 Pendekatan Penelitian	51
	3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
	3.3 Populasi dan Sampel.....	52
	3.4 Defenisi Operasional Variabel.....	53
	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54
	3.6 Teknik Analisis Data	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
	4.1. Hasil Penelitian	61
	4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian	61
	4.1.2. Gambaran Responden Penelitian.....	62
	4.2. Hasil Statistik Deskripsi.....	64
	4.3. Deskripsi Data.....	69
	4.4. Persyaratan Analisis Data	70
	4.5. Uji Hipotesis	75
	4.6. Pembahasan	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	89
	5.1 Kesimpulan	89
	5.2 Saran-Saran	90
	DAFTAR PUSTAKA	92
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel		Hal
Tabel 1.1	Nama Sekolah dan Peringkat Akreditasi	3
Tabel 3.1	Lokasi Penelitian	51
Tabel 3.2	Rencana Kegiatan Penelitian.....	51
Tabel 3.3	Populasi dan Sampel.....	52
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	54
Tabel 4.1	Perkembangan Sekolah Al-Washliyah Tebing Tinggi (Sumber PD Al Washliyah Tebing Tinggi, Februari 2022)	61
Tabel 4.2	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3	Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.4	Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Sertifikasi.....	63
Tabel 4.5	Deskriptif Data Motivasi Berprestasi <i>Descriptive Statistics</i> ..	64
Tabel 4.5	Deskriptif Data <i>Reward</i>	65
Tabel 4.6	Deskriptif Data Kemampuan Kerja	66
Tabel 4.8	Deskriptif Data Pemberdayaan.....	68
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Data Penelitian	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.11	Uji Kolinearitas	72
Tabel 4.12	Uji Linear Berganda	74
Tabel 4.13	Analisis Determinasi Reward Terhadap Motivasi Berprestasi.	77
Tabel 4.14	Analisis Determinasi Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi	78
Tabel 4.15	Determinasi Pemberdayaan Terhadap Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.16	Anova Hasil Uji Simultan F	80
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar		Hal
Gambar 4.1	Histogram Data Motivasi Berprestasi	65
Gambar 4.2	Histogram Data Reward	66
Gambar 4.3	Histogram Data Kemampuan Kerja	67
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Gambar 4.4	Histogram data Pemberdayaan	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi guru juga berkaitan dengan tingkat prestasi belajar siswa. Selain sebagai pendidikan dan pengajar, guru juga sebagai motivator bagi siswa. Motivasi sebagai daya penggerak di dalam diri guru, yang mampu memberikan arah, tujuan dan jaminan bagi peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu mengembangkan profesionalitas kerjanya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Oleh karena itu, motivasi kerja guru sangat penting bagi keefektifan sekolah dan keberhasilan bagi setiap sistem pendidikan. Pentingnya motivasi terhadap keberhasilan sekolah ini banyak didukung oleh penelitian-penelitian.

Menurut Mullins (2005:471) bahwa “kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja atau berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh karyawan bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada dua faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja”. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Motivasi bagi guru sangat penting bagi kinerja dan keberhasilan dari setiap sistem pendidikan. Hasibuan dalam Muchroji dkk. (2021: 246) Motivasi

adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi, memiliki harapan untuk sukses, serta tekun pada setiap usahanya ketika menghadapi tugas dan keadaan yang sulit. Pada dasarnya tugas guru adalah sebagai motivator, dimana guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar. Menurut Cowley (2010:103) tugas dan prinsip guru sebagai motivator, yakni (1) peserta didik akan bekerja keras kalau memiliki minat dan perhatian terhadap pekerjaannya, (2) memberikan tugas yang jelas dan dapat dimengerti, (3) memberikan penghargaan terhadap hasil kerja dan prestasi peserta didik, (4) menggunakan hadiah, dan hukuman secara efektif dan tepat, dan (5) memberikan penilaian dengan adil dan transparan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki semangat untuk menjalani semua aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan. Robbins dalam (2019:52) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Motivasi berprestasi guru sangat menentukan besar kecilnya hasil kerja yang ditampilkan dan ini dipengaruhi banyak faktor. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa selama ini kondisi motivasi kerja guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi masih sangat

rendah dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan diri guru. Hal ini terlihat dari beberapa faktor seperti tingkat kedisiplinan guru yang masih rendah seperti kehadiran, jam keluar masuk guru, komitmen organisasi yang masih minim seperti rasa memiliki perguruan dan kesetiaan terhadap perguruan. Selain itu, motivasi berprestasi guru yang belum optimal dengan masih terlihat dari hasil prestasi guru dalam pengembangan diri, ini terlihat tidak ada satupun guru yang dapat mengukir prestasi baik ditingkat lokal maupun nasional. Demikian juga guru masih belum bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran sehingga hasil prestasi belajar siswa ditingkat nasional (UNBK) sangat rendah, yakni hanya mencapai rata-rata 54,55 untuk ranking nasional ditingkat SMP dan rata-rata untuk tingkat SMA/SMK mencapai 51,43.

Selain itu, dilihat dari kondisi suasana kerja di beberapa Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi masih belum memenuhi standar minimal sebagai mana standar nasional pendidikan (NSP), ini terlihat dari sarana dan prasarana yang ada di Perguruan Al-Washliyah yang ada di kota Tebing Tinggi. Data lapangan yang penulis himpun mendeskripsikan bahwa Perguruan Al Washliyah di kota Tebing Tinggi masih mampu bersaing dengan perguruan-perguruan Islam lainnya yang ada di kota Tebing Tinggi. Daftar sekolah-sekolah Perguruan Al Washliyah Kota Tebing Tinggi

Tabel 1.1 Nama Sekolah dan Peringkat Akreditasi

Nama Sekolah	Akreditasi
SD IT Unggulan Al Washliyah	A
Madrasah Ibtidaiyah Al Washliyah	B
MTs Al Washliyah	B
Madrasah Aliyah Al Washliyah	B
SMK Al Washliyah	A

Jika dilihat data Tabel 1.1 di atas, menunjukkan kualitas sekolah-sekolah di lingkungan Perguruan Al Washliyah yang memiliki peringkat akreditasi sangat baik, ini menunjukkan bahwa mutu Perguruan Al Washliyah berada pada tingkat yang baik. Namun peringkat mutu sekolah tersebut belum diimbangi dengan prestasi sekolah ditingkat lokal maupun nasional. Ini terlihat dari perolehan peringkat UNBK nasional, sebagaimana misal SMK Al Washliyah dalam nilai UNBK 2021 dengan nilai rata-rata bidang studi Bahasa Indonesia 61,44. Bidang studi Bahasa Inggris 44,38. Bidang studi matematika 39,61 dan Bidang Kejuruan 78,56. Hal ini tidak sesuai jika dibandingkan dengan peringkat akreditasi yang mendapat nilai A.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja sekolah masih terlihat rendah jika dilihat dari hasil prestasi yang diperoleh sekolah. Ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi di sekolah masih rendah. motivasi berprestasi kerja adalah suatu yang mendorong atau menggerakkan guru untuk berbuat, bertindak dan bekerja yang bersumber dari diri maupun di luar diri guru. Moekijat (2002:5) sehubungan dengan kerja, terdapat dua jenis motivasi yaitu : (1) motivasi intrinsik dan (2) motivasi ekstrinsik. Motivasi instriksi berkenaan dengan motif yang bersumber dari diri seorang. Motif ini merupakan dorongan atau keinginan akan sesuatu yang muncul dari diri seseorang. Perilaku yang disebabkan oleh motif internal muncul tanpa perlu adanya hadiah atau hukuman. Motivasi entrinsik berhubungan dengan motif yang bersumber dari suatu luar diri seseorang atau di sebut juga dengan *reward* nyata seperti gaji, keamanan posisi, promosi, kontrak, lingkungan

kerja, dan kondisi kerja. Sebagian besar dari *reward* nyata ini ada di level organisasi dan berada di luar kewenangan manajer selaku individu.

Banyak faktor yang menyebabkan motivasi berprestasi kerja guru sangat rendah, diantaranya adalah kesejahteraan atau *reward* yang diberikan kepada guru oleh pihak perguruan. *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.

Permasalahan *reward* di Perguruan Al Washliyah dinilai masih rendah. Wawancara pendahuluan peneliti dilapangan dengan guru pada tanggal 2 Februari 2022 menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan guru masih rendah. Kebanyakan guru belum memiliki kesejahteraan yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Secara umum, para guru di Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi kurang bisa mengembangkan fungsinya dengan optimal, karena masih kurang memperhatikan mereka, khususnya dalam kesejahteraan atau *reward*. Sedarmayanti (2011:132) *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. Siagian (2001:45) 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 sebagaimana yang berlaku di Perguruan Al Washliyah. Besar kecilnya *reward* yang diberikan Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi 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.

Selain *reward*, bentuk lain yang dapat mendorong motivasi berprestasi adalah kemampuan kerja guru. Kemampuan atau kompetensi guru merujuk pada keteladanan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga penting membekali diri dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang.. Guru adalah orang yang identik dengan pihak yang memiliki tugas dan tanggungjawab membentuk karakter generasi bangsa. Di tangan gurulah tunastunas bangsa ini termasuk sikap dan moralitasnya sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk negeri ini di masa datang. Guru harus mempunyai kompetensi atau kemampuan kerja (*capability*) yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Muhiddin (2016:121) seseorang yang dinyatakan berkompeten di bidang tertentu adalah seorang yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerjanya secara efektif dan efisien. Dengan demikian, maka seorang guru yang berkompeten adalah guru yang

memiliki kompetensi tertentu, sehingga guru tersebut memiliki keahlian dan tanggung jawab dalam melakukan proses belajar mengajar.

Selain kemampuan kerja, faktor lain yang menentukan motivasi berprestasi guru adalah pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan proses menciptakan kemandirian dan manajemen partisipatif, dimana kekuasaan dan kepercayaan terhadap bawahan harus disebar dan ditingkatkan sehingga para bawahan memiliki kesadaran yang tinggi atas tanggungjawabnya dan tugas yang diembannya. Cook dan Macaulay dalam Mulyasa (2009:76) menjelaskan pemberdayaan sebagai alat penting untuk memperbaiki kinerja organisasi melalui penyebaran pembuatan keputusan dan tanggungjawab. Meskipun pemberdayaan guru telah dikenal secara luas bagi peningkatan mutu dan perbaikan kinerja sekolah, dalam kenyataannya berdasarkan temuan dilapangan hasil wawancara tanggal 2 Februari 2022 bahwa pemberdayaan guru masih rendah. Sebagaimana misal, kewenangan guru dalam pengambilan keputusan, penerimaan siswa baru, pengadaan buku, sarana dan prasarana sekolah masih dikendalikan oleh pihak Perguruan. Pemberdayaan guru mutlak dilakukan oleh Perguruan maupun kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap semua aktivitas yang terjadi di sekolah baik itu guru. Guru harus diberdayakan, mereka harus diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih serta harus diberi kesempatan untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Kenyataannya guru masih banyak yang menganggap bahwa tugas mereka hanya sekedar mengajar. Guru tidak dilibatkan secara penuh dalam setiap pengambilan keputusan yang berdampak pada kurangnya tanggung jawab terhadap seluruh program sekolah

dan tidak merasa menjadi bagian dari organisasi. Hal tersebut mengakibatkan produktivitas guru masih jauh dari harapan.

Jika guru diberdayakan dengan baik tentunya akan memiliki kinerja yang baik, baik itu di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, berinisiatif dengan cepat menyelesaikan masalah untuk memberi arahan, bimbingan dan motivasi, dan perbaikan mutu pengajaran kepada peserta didik. Hal ini sejalan dengan Lee (2001:3) menyebutkan pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesional. Berdasarkan pendapat ini, dengan pemberdayaan guru maka guru menjadi lebih mampu memecahkan masalah, memberi pertimbangan terkait baik atau tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang dihadapi di dalam kelas sehingga guru akan bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, setiap organisasi pendidikan pastinya menginginkan guru 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, motivasi berprestasi 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 dari fenomena masalah yang terjadi pada Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Reward, Kemampuan Kerja, dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi.**

1.2. Identifikasi Masalah

Didasari dengan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas. Peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Reward* yang diberikan kepada guru masih rendah dari penadapatan mengajar, gaji dan penghargaan yang diberikan perguruan.
2. Kemampuan kerja guru yang rendah terlihat dari pelaksanaan pembelajaran dan pelaksanaan tanggung jawab yang masih belum maksimal.
3. Pemberdayaan guru masih rendah dari peran dan tanggung jawab terhadap apa yang mereka lakukan.
4. Motivasi berprestasi guru belum maksimal terlihat dari capaian kerja yang ditampilkan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diutarakan di atas tersebut maka yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini yakni pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi guru di perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi.

1.4. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dari identifikasi masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi?
4. Apakah ada pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi?

1.5. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat seperti sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Diharapkan akan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan IPTEK bahwa *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan sangat berpengaruh pada motivasi berprestasi guru.
 - b) Secara khusus penelitian ini juga dapat memberi wawasan keilmuan bagi pengelolaan atau manajemen sekolah untuk mempertimbangkan faktor motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan akan dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah dan guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi bahwa *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan sangat berpengaruh pada motivasi berprestasi guru.

- b. Secara khusus penelitian ini juga dapat memberi kontribusi pada pengelolaan atau manajemen sekolah untuk mempertimbangkan faktor motivasi berprestasi guru di Perguruan Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1. Motivasi Berprestasi

2.1.1.1 Definisi Motivasi Berprestasi

Manusia membutuhkan sesuatu dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya. Untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut tidaklah mudah mendapatkannya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut seseorang akan bersikap sesuai dengan dorongan diri yang dimiliki dan apa yang menjadi dasar prilakunya. Untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mempengaruhi di dalam tindakannya. Dorongan tersebut adalah bentuk sikap dari diri seseorang yang merupakan dasar dorongan yang menjadi motivasi dalam pemenuhan keinginan.

Winardi dalam Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana (2017: 108) dalam motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan

Motivasi yang muncul dari diri seseorang lebih bersifat permanen dari pada motivasi dari luar diri. Oleh karena itu kita harus meningkatkan motivasi yang ada didalam diri kita sendiri. Begitupun motivasi dari luar juga harus diperhatikan, hanya saja jangan dijadikan hal yang wajib, tapi menjadi pelengkap

saja. Karena apabila motivasi dari luar kita utamakan, maka apabila motivasi itu hilang. Maka perilaku kerja baik kita juga akan hilang.

2.1.1.2 Fungsi Motivasi

Salah satu hal penting mengenai hubungan manajemen dengan sumber daya manusia dalam mengatur bawahan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat melalui faktor eksternal maupun internal. Yang lebih erat kaitan dengan diri sendiri adalah motivasi jika dikaitkan dengan kinerja seseorang. Jadi motivasi kerja yang salah satunya tidak lepas dengan lingkungan kerja. Kontribusi guru khususnya organisasi pendidikan sangat dominan, karena guru adalah garda terdepan dalam berhadapan dengan siswa untuk mengembangkan dan mencapainya tujuan pendidikan. Untuk itu fungsi motivasi kerja bukan hanya sebagai mencapai tujuan pendidikan itu saja, namun dengan adanya motivasi kerja kedua belah pihak guru dan pendidikan mendapatkan keuntungan.

Dijelaskan oleh Sardiman(2007: 85) dimana fungsi motivasi kerja ada tiga, yaitu:

- a. Mendorong manusia dalam berbuat, dalam hal ini motivasi menjadi motor penggerak dalam setiap proses kegiatan yang akan dilakukan.
- b. Menunjukkan arah perbuatan, yakni memberikan arah tujuan yang akan dicapai, sehingga dapat memberikan arah kegiatan yang harus dilaksanakan sesuai dengan rumusan tujuan.

- c. Menyeleksi perbuatan, yakni mengarahkan perilaku perbuatan yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dengan menyisihkan perbuatan yang tidak bermanfaat.

Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yaitu faktor dari diri sendiri dan faktor lingkungan. Yang termasuk faktor diri sendiri yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kemampuan, kondisi dosen dalam bekerja meliputi kemampuan guru mengajar, keterampilan guru dalam menjelaskan materi dan latar belakang pribadi atau pendidikan atau pengalaman mengajarnya. Faktor dari lingkungan yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kondisi lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana, teman kerja

2.1.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Kerja

Proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor merupakan motivasi. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri seseorang (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Wahjosumidjo (2001:42) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam diri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang bersumber dari dalam seperti sikap terhadap pekerjaan. Bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta dari luar individu seperti gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan maupun kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2006: 294) pengaruh dari motivasi dari beberapa faktor, baik bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah cara pandang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, harga diri, keinginan,

kebutuhan, kepuasan kerja, prestasi yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, tim kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan kerja serta gaji yang diterima.

Sardiman (2011:73) menambahkan motivasi kerja adalah kekuatan yang ada pada diri seseorang sebagai daya penggerak untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Menjadi seorang pendidik disebabkan adanya keinginan dan kemauan untuk memberikan pengajaran. Bila tidak mempunyai keinginan dan motivasi, maka tidak mungkin berhasil untuk mendidik atau mengajar. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman mengajar. Pengalaman mengajar dosen adalah apa yang telah dialami oleh guru selama menjalankan tugasnya sebagai guru. Guru memiliki peluang besar untuk belajar dari pengalaman mengajarnya di lapangan daripada belajar dari berbagai penelitian dan pendekatan psikologis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi bersumber dari faktor dalam diri sendiri (intrinsik) seperti cara pandang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, harga diri, keinginan, kebutuhan, kepuasan kerja, prestasi yang dihasilkan, dan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, tim kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan kerja serta gaji yang diterima.

McClelland 1987 mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah:

1. Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi. Atkinson Universitas Sumatera Utara mengatakan bahwa persepsi individu terhadap kemungkinan sukses pada semua tipe tugas memiliki pengaruh penting terhadap performa,
2. *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang maka individu akan semakin termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi.,
3. *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan.

Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.

4. Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
5. Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Atkinson mengatakan bahwa faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja. Zainuddin (2004:21) menegaskan bahwa status kerja, upah, keamanan kerja, kesempatan karir dan lain-lain akan memberikan andil terhadap munculnya motivasi berprestasi.

2.1.1.4 Prinsip –Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:100), ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja dosen, diantaranya :

1. Prinsip partisipasi dalam pelaksanaan motivasi kerja; Pimpinan

memberikan kesempatan kepada bawahan berpartisipasi dalam merumuskan yang akan dicapai.

2. Prinsip komunikasi ; Pimpinan membicarakan segala hal yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tugas, informasi yang jelas, sehingga bawahan akan lebih mudah termotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan ; Pengakuan dari pemimpin atas andil yang dilakukan bawahan dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, bawahan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang ; Wewenang yang di berikan oleh pemimpin kepada bawahan untuk sewaktu waktu mengambil sikap atau keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat bawahan termotivasi.
5. Prinsip memberikan perhatian ; Perhatian yang diberikan pemimpin terhadap apa yang diinginkan, akan dapat memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai apa yang diharapkan pemimpin.

Dalam mengukur motivasi kerja, Menurut Suarto (2016 : 40) beberapa indikator motivasi berprestasi guru adalah:

1. Suka terhadap pekerjaan
2. Keinginan untuk mengembangkan diri
3. Tanggung jawab
4. Keinginan untuk memperoleh imbalan
5. Kesungguhan dalam bekerja

Wibowo (2011: 162) memaparkan dimensi dan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan seperti; Pemimpin organisasi, Duta organisasi, Keteladanan
2. Kebutuhan memperluas pergaulan seperti ; Komunikasi, Persahabatan
3. Kebutuhan untuk berprestasi seperti ; Target kerja, Kualitas kerja, Tanggungjawab, Resiko

Dari penjelasan teori pokok di atas dapatlah dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong dan motor penggerak yang dapat membangkitkan serta mengarahkan sikap dan prilaku dalam bentuk perbuatan pekerjaan pada usaha yang jelas dan nyata untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

2.1.2 Reward

2.1.2.1 Definisi 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 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.

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. Sedangkan Purwanto (2011:132), *reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* imbalan, hadiah atau sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas tujuan yang telah dicapai pada bidang tertentu.

2.1.2.2. 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.

2.1.2.3 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 diatas 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 seringkali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka. 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

2.1.2.4 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.

Apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Menurut Gibson ddalam 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. 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. 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 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kemampuan

Guru sebagai tenaga profesional dibidang kependidikan, disamping harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, harus juga mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Hal-hal yang bersifat teknis ini terutama kegiatan mengelola dan melaksanakan interaksi belajar mengajar. Di dalam kegiatan mengelola interaksi belajar mengajar, seorang guru paling tidak harus memiliki dua modal dasar, yaitu kemampuan mendesain program belajar mengajar dan kemampuan mengkomunikasikan program tersebut kepada anak didik.

Kedua modal ini merupakan kemampuan kerja guru yang telah dirumuskan di dalam sepuluh kompetensi guru, dimana mengelola interaksi belajar mengajar itu merupakan salah satu dari sepuluh kompetensi guru tersebut. Sehubungan dengan itu maka dalam pembahasan tentang pengelolaan interaksi belajar mengajar ini akan penulis uraikan tentang sepuluh kompetensi guru sebagai sumber dan dasar umum dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar.

Kesepuluh kompetensi guru tersebut meliputi : menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa,, mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah serta memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian pendidikan guna kepentingan pengajaran.

Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat, seorang guru hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani, sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik. Untuk itu diperlukan kompetensi.

Kompetensi menurut Spencer (1993) adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (skills), kecerdasan (intelligence), dan tanggung jawab (attitudes).

Kompetensi Guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi yang dimaksud di atas adalah kompetensi keterampilan proses belajar mengajar dan kompetensi penguasaan pengetahuan. Kompetensi proses belajar mengajar adalah suatu kemampuan atau penguasaan yang berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran, yang meliputi kemampuan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, menganalisis hasil belajar, menyusun program perbaikan dan pengayaan serta menyusun program layanan bimbingan dan penyuluhan. Sedangkan kompetensi penguasaan pengetahuan adalah kemampuan atau penguasaan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan yang terdiri dari pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik dan penguasaan akademik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 pasal 7 ayat 1 tentang Guru, disebutkan bahwa seorang guru hendaklah memiliki empat kompetensi dasar yaitu :

- 1) Kompetensi Pedagogik atau kemampuan mengelola pengajaran, yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensinya.
- 2) Kompetensi kepribadian, sebagai seorang guru kepribadiannya harus mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.
- 4) Kompetensi sosial, dalam hal ini seorang guru dituntut kemampuannya untuk dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat.

Dalam Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, indikator Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) merupakan indikator yang terdapat pada masing-masing 4 (empat) kompetensi tersebut di atas. Dari Hasil Penilaian Kinerja Guru yang merupakan total nilai dari setiap kompetensi akan dituangkan dalam bentuk kualitas yang dihargai dalam bentuk prosentase seperti : 1). Amat baik = 125 % ; 2). Baik = 100 % ; 3). Cukup = 75 % ; 4) sedang = 50 % dan 5). Kurang = 25 %.

Semakin besar hasil penilaian kinerja guru, maka semakin cepat guru tersebut mengumpulkan angka kreditnya sehingga apabila sampai angka kredit yang disyaratkan yaitu angka kredit kumulatif (AKK) dan ketentuan terpenuhinya angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), maka guru dapat diusulkan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan setingkat di atasnya.

2.1.3.2 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sutermeister 1976 dalam Sariyathi (2011:96) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan knowledge dan keterampilan skill yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya,
2. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya,
3. Kemampuan menguasai pekerjaan.

Keterampilan diukur dengan indikator-indikator berikut: 1 petunjuk teknis pekerjaan, 2 ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Robbins dan Judge (2013:8) mengatakan kemampuan teknis meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian.. Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu –individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu.

2.1.4 Pemberdayaan

2.1.4.1 Definisi Pemberdayaan

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya, yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan *ber-* menjadi berdaya, artinya mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:12) bahwa “pemberdayaan dapat diartikan sebagai usaha atau proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu (*empowerment*)”. Sedangkan Thomas dan Velthouse (1990:666) mengartikan pemberdayaan sebagai memberikan kekuasaan pada (*to give power to*). Kreitner dan Kenicki (2000:132) bahwa “pemberdayaan sumber daya manusia adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya”.

Sejalan dengan pendapat-pendapat di atas, menurut Mulyadi dan Setiyawan (2001:13) bahwa “pemberdayaan staf adalah pemberian wewenang dan otoritas kepada staf untuk merencanakan dan membuat keputusan tentang pekerjaan dalam wilayah fungsi dan jabatannya”. Oleh karena pemberdayaan dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat di dalam diri karyawan, maka pemberdayaan berarti pengembangan kekuasaan, bukan sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan yang telah dimiliki oleh manajemen. Sagala (2009: 14) pemberdayaan guru adalah proses memberikan kemampuan kepada guru sehingga mampu memberikan pertimbangan terkait

baik atau tidaknya cara mengajar, mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan masalah mengajar yang dihadapi di kelas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat penulis simpulkan pemberdayaan guru adalah proses memberikan kewenangan kepada guru untuk meningkatkan keterlibatan dalam mengambil keputusan, mengembangkan kemampuan dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pengajaran di kelas.

2.1.4.2 Pendekatan dan Jenis-Jenis Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan bukanlah hanya suatu proses dari pimpinan yang memberi kekuasaan kepada bawahan. Lebih dari itu, pemberdayaan adalah proses yang meliputi saling menghargai, dan melibatkan. Di samping itu, pemberdayaan dapat pula berupa suatu pencapaian. Selanjutnya Starratt mengemukakan bahwa harus bersifat individual. Setiap karyawan haruslah di dorong menjadi dirinya sendiri secara autentik. Mereka harus tahu bahwa mereka dipercaya untuk mencoba berbagai kemungkinan baru dengan cara yang efektif dan bertanggung jawab.. Jika kepercayaan cukup terbangun, maka para karyawan percaya bahwa omongan pimpinan mengenai peningkatan otonomi dan kreativitas adalah tulus.

Spreitzer (1995:4435) pada hakekatnya pemberdayaan adalah pengembangan mentalitas “mampu berkarya” yang positif dalam diri karyawan (*creating a positive “can do” mentality among employees*). Mentalitas “mampu berkarya” ini tumbuh dari keyakinan diri para karyawan akan kemampuannya untuk berkarya pada pekerjaannya (*self-efficacy*). Keyakinan ini ditumbuhkan melalui proses pengembangan kompetensi-kompetensi karyawan, pemberian dorongan dan persuasif terus menerus, serta dukungan emosional dan keteladanan

(*modelling*) dari para pimpinan di dalam kancah kegiatan kerja para karyawan sehari-hari. Tymon seperti di kutip Menon (2001:153) mengelompokkan pemberdayaan melalui tiga pendekatan, yaitu: pendekatan struktural (*structural approach*), pendekatan motivasi (*motivational approach*), dan pendekatan kepemimpinan (*leadership approach*). Kemudian, Menon menyebut tiga pendekatan tersebut dengan “Pendekatan psikologis terintegrasi” (*An Integrative psychological approach*).

Pemberdayaan struktural (kekuasaan) yaitu pemberdayaan dipahami sebagai pemberian kekuasaan dan wewenang pengambilan keputusan. Menurut Ivancevich, *et al* (2007:85) kekuasaan (*power*) berasal dari sumber seperti kewenangan hirarkis, kontrol sumberdaya, dan pemusatan jaringan kerja. Menon (2001:156) menyatakan bahwa kekuasaan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Memberdayakan karyawan berarti melibatkan pemindahan wewenang pengambilan keputusan ke bawah hirarki organisasi dan memberikan kepada karyawan kemampuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Pemberdayaan struktural (*structural empowerment*) sebagai pemberdayaan organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2012:132) pemberdayaan dalam konsep ini diartikan sebagai proses mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan-tujuan dari pekerjaan mereka, dan memberi wewenang yang lebih besar untuk melakukan pengambilan keputusan dalam lingkup pekerjaan mereka. Tujuan pemberdayaan terfokus pada meningkatkan keterlibatan (*job-involvement*) dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil produksi dan pelayanan.

Conger dan Kanungo mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses mengembangkan perasaan mengenai kemampuan diri sendiri (*feelings of self efficacy*) di antara anggota organisasi melalui identifikasi keadaan yang membantu perkembangan ketidakberdayaan (*powerless*) dan dengan menghilangkan praktik organisasi formal dan teknik informal tentang penyediaan informasi yang cukup memadai. Konsep ini menekankan pemberdayaan pada tinjauan aspek-aspek sumber daya manusia. Pemberdayaan diasosiasikan dengan “perubahan dalam variabel kognitif (di sebut penilaian tugas atau *task assesment*)”, yang menentukan motivasi karyawan. Selanjutnya Thomas dan Velthouse (1990:666) mendefinisikan pemberdayaan sebagai perwujudan motivasi intrinsik yang dikembangkan dalam satu set yang terdiri dari empat dimensi: kebermaknaan (*meaningfulness*), kompetensi (*competence*), penentuan diri (*self determination*), dan pengaruh (*impact*).

Pendekatan kepemimpinan pendekatan menekankan pada aspek pemberian energi atau semangat (*energizing*) pada pemberdayaan. Pemimpin memberikan energi dan memberdayakan pengikut mereka untuk bertindak dengan menyampaikan visi yang menarik tentang masa depan. Yulk (2009:3) pemimpin mendorong bawahan untuk berpartisipasi dalam proses transformasi organisasi. Kepemimpinan yang memberdayakan adalah komunikasi terbuka antara atasan dengan bawahan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan fleksibel lebih memberikan kekuasaan yang luas. Keputusan- keputusan berada di tangan karyawan. Manajer dalam pemberdayaan fleksibel memberikan panduan-panduan

yang lebih luas kepada karyawan, memberikan pelatihan penggunaan nalar pelayanan secara maksimal.

Pemberdayaan psikologi yaitu salah satu alasan penting untuk mempertimbangkan proses-proses psikologi adalah bahwa praktik-praktik partisipasi dan keterlibatan karyawan tidak selalu mengurangi perasaan tidak memiliki kekuasaan atau membiarkan bawahan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan berharap. Studi yang dilakukan oleh Spreitzer (1995:1442-1465) menemukan dukungan bagi usulan bahwa pemberdayaan psikologis meliputi empat elemen yang mendefinisikan: (1) makna; kandungan dan konsekuensi dari pekerjaan konsisten dengan nilai-nilai dan idealisme seseorang, (2) determinasi diri; orang memiliki kemampuan untuk menentukan bagaimana dan kapan pekerjaan itu diselesaikan, (3) kemanjuran diri; orang memiliki kepercayaan diri tinggi dan mampu melaksanakannya secara efektif, (4) dampak; orang yakin bahwa sangat mungkin untuk memiliki dampak penting bagi pekerjaan dan lingkungan kerja. Demikian Conger dan Konungo (1988:471) menjelaskan Pemberdayaan mencakup konsep pemberdayaan psikologis tentang pemenuhan diri, yang secara lebih spesifik dapat dinyatakan sebagai meningkatnya motivasi tugas intrinsik (*intrinsic task motivation*) yang terwujud dalam serangkaian kognisi yang mencerminkan orientasi individu pada peran kerjanya yang terwujud dalam empat dimensi, yakni arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), pemenuhan diri (*self determination*) dan pengaruh (*impact*).

Pemberdayaan juga identik dengan pelimpahan kekuasaan. Secara legal, kekuasaan berarti otoritas, sehingga pemberdayaan dapat berarti otorisasi. Dalam

pemberdayaan terdapat pendelegasian wewenang yang diberikan kepada karyawan tertentu dalam pengambilan keputusan terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sejauh tidak menyimpang dari kebijakan organisasi. Misalnya ketika pimpinan berhalangan mengkoordinasi rapat tim kerja di unitnya maka dia bisa mendelegasikan kepada seseorang yang dianggap pantas (memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan) untuk memimpin sebuah rapat. Atau bisa berupa pendelegasian pada ketua tim kerja subunit tertentu untuk menyusun dan mengatur kegiatan dan jadwal kerja. Jadi tampak pemberdayaan karyawan berimplikasi pada kebebasan dan kemampuan karyawan tertentu untuk membuat keputusan dan komitmen; tidak sekedar hanya berbagi informasi dan saran-saran. Wood, Wallace dan Zeffane dalam Clutterbuck (2003:43) bahwa pada hakekatnya pemberdayaan adalah pengembangan mentalitas “mampu berkarya” yang positif dalam diri karyawan (*creating a positive “can do” mentality among employees*). Mentalitas “mampu berkarya” ini tumbuh dari keyakinan diri para karyawan akan kemampuannya untuk berkarya pada pekerjaannya (*self-efficacy*). Selanjutnya dikemukakan bahwa pemberdayaan adalah aktivitas yang terfokus pada pemberian kekeluasaan (*liberating*), bukan pengendalian (*controlling*), kepada karyawan untuk mengaktualisasikan energinya, dan untuk menselaraskan (*balancing*) pencapaian tujuan pribadi karyawan (pengembangan diri, kesejahteraan, dan lain-lain) dan tujuan yang ditetapkan organisasi (produktivitas, efisiensi, profitabilitas, dan lain-lain).

Menurut Clutterbuck (2003:60) mendefinisikan tiga tipe pemberdayaan yakni (1) *Suggestion involvement*, yakni pergeseran yang menjauhi model kontrol.

Para karyawan didorong untuk menyumbangkan ide-ide melalui program-program saran formal atau lingkaran kualitas, tetapi kegiatan-kegiatan kerja sehari-hari mereka tidak benar-benar berubah; (2) *Job involvement*, merupakan penyimpangan yang signifikan dari model kontrol karena ia secara dramatis membuka kandungan pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan didesain ulang sedemikian rupa, sehingga karyawan menggunakan aneka keterampilan. Karyawan percaya tugas-tugas mereka penting, mereka mempunyai kebebasan lumayan besar dalam memutuskan bagaimana mengerjakan pekerjaannya, mereka mendapatkan umpan balik lebih besar dari pada karyawan dalam organisasi-organisasi kontrol dan komando, dan mereka masing-masing menangani satu bagian pekerjaan yang tertentu dan utuh; (3) *High involvement*, memberi para karyawan tingkat terendah mereka perasaan dilibatkan tidak hanya dalam bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka, atau seberapa efektif kinerja kelompok mereka, tetapi juga dalam kinerja total organisasi.

Secara konseptual, Newstrom (2007:180) mendefinisikan pemberdayaan adalah pemberian otonomi lebih besar kepada karyawan melalui sharing informasi yang relevan dan pengaruh kontrol terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Lebih lanjut Newstrom menjelaskan “dalam proses pemberdayaan, dimana organisasi berusaha untuk menangkap semangat anggota organisasi dan membantu menciptakan citra bersama (*shared image*) tentang arah dan tujuan jangka panjang organisasi”. Pemimpin dan karyawan, kedua-duanya harus mengikuti prosedur, strategi dan arah organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan strategi, serta memformulasikan dan mengimplementasikan. Dalam

organisasi semacam itu akan timbul hubungan timbal balik yang menekankan pada pemberdayaan karyawan, dan pada gilirannya juga meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Menurut Newstrom, dimensi pemberdayaan meliputi (1) *competence*, (2) *autonomy*, (3) *job menaning*, dan (4) *sense of impact*.

2.1.4.3 Manfaat Pemberdayaan Guru

Pentingnya pemberdayaan guru karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses sekolah. Menurut Sedarmayanti (2010:289) pemberdayaan berperan sebagai :

1. Sebagai alat manajemen sekolah dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan
2. Sebagai pembaharu manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah
3. Sebagai inisiator terhadap sekolah dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan sekolah
4. Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan sekolah

Pemberdayaan memiliki konsekuensi yang bersifat menguntungkan. Sebagaimana menurut Thomas dan Velthouse (1990:674); Menon (2001:153); dan Block (1987:32) bahwa konsekuensi yang menguntungkan bagi organisasi meliputi (1) komitmen tugas yang lebih kuat, (2) inisiasi yang lebih besar dalam menjalankan tanggungjawab peran, (3) ketekunan yang lebih besar terhadap rintangan, (4) optimisme, (5) kepuasan kerja yang lebih tinggi dan (7) komitmen

organisasi yang lebih kuat, serta (8) rendahnya tingkat perputaran karyawan. Pemberdayaan dapat meningkatkan organisasi dalam hal (1) mempercepat produktifitas organisasi, dimana dalam pemberdayaan memungkinkan untuk mengkondisikan program organisasi yang telah dibuat dan dapat dijalankan dengan kapasitas yang tepat; (2) fleksibel, pemberdayaan merupakan langkah untuk merubah sistem kerja yang kaku, karena dalam hal ini adanya kebebasan untuk menunjukkan daya kreasi dan kreativitas yang dimiliki, dan (3) efisien, melalui usaha mengoptimalkan potensi dari sumber daya akan mengarahkan organisasi untuk melakukan operasionalnya dengan efisien.

2.1.4.4 Indikator Pemberdayaan Guru

Short dan Rinehart (1992:951) dimensi pemberdayaan guru meliputi (1) *decision making*, (2) *professional growth*, (3) *status*, (4) *self-efficacy*, (5) *autonomy*, (6) *impact*.

Pengambilan keputusan. Short dan Rinehart (1992:937) kesempatan guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah yang secara langsung mempengaruhi pekerjaan guru. Sagala (2009:61) keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan adalah tingkat berperan serta dan partisipasi aktif guru dalam proses pemilihan alternatif terbaik suatu pemecahan masalah di sekolah.

Short dan Rinehart (1992:937) Pengembangan profesional. Berkaitan dengan kesempatan guru untuk tumbuh dan berkembang sebagai profesional, memperluas pengetahuan dan keterampilan melalui kehidupan sekolah. Menurut Putri dan Imaniyati (2017: 207) pengembangan profesional guru adalah kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan

keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya.

Status. Short dan Rinehart (1992:937) mendeskripsikan status sebagai perasaan guru bahwa mereka memiliki pengaruh terhadap kehidupan sekolah. Guru merasa bahwa apa yang mereka lakukan bermanfaat, mereka melakukannya dengan cara yang kompeten, dan mereka diakui atas pencapaian kerja mereka. Warsono (2017: 4) status profesi guru sejati menuntut peran sebagai teladan (panutan), ilmuwan, motivator, intelektual dan bersikap bijak (wisdom) bagi peserta didiknya. Tindakan dan ucapannya akan menjadi cerminan perilaku para peserta didiknya.

Self-efficacy. Kemampuan diri, mereka memiliki keterampilan dan kemampuan untuk membantu siswa belajar, kompeten dalam membangun program yang efektif untuk siswa, dan dapat mempengaruhi perubahan dalam pembelajaran siswa. **Otonomi**. Otonomi atau kebebasan guru untuk membuat keputusan tertentu yang mengontrol aspek tertentu dari kehidupan kerja mereka. **Impact** atau dampak, keadaan dan keberadaan guru memiliki pengaruh terhadap kehidupan sekolah (Short dan Rinehart, 1992:939).

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menguji tentang motivasi berprestasi telah dikembangkan, terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, meskipun sifatnya masih terbatas terhadap pengukuran model untuk masing-masing variabel-variabel ini. Beberapa penelitian tersebut diantara sebagai berikut:

1. Penelitian Maniam, *et al* (2017) dengan judul *The Mediating Effect of*

Teachers' Empowerment on Transformational Leadership and School Effectiveness menyimpulkan kepemimpinan transformasional melalui pemberdayaan guru memiliki pengaruh terhadap efektivitas sekolah Dasar di Indonesia dan Malaysia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, pemberdayaan guru sebagai variabel mediasi dan keefektifan sekolah adalah dependent variabel. Kerangka ini menyoroti kebutuhan akan pentingnya pemberdayaan guru dalam manajemen sekolah melalui kepemimpinan transformasional sebagai dimensi spesifik yang akan meningkatkan efektivitas sekolah. Namun demikian dalam penelitian ini hanya terbatas mengukur variabel kepemimpinan transformasional melalui pemberdayaan guru sebagai faktor keefektifan sekolah.

2. Penelitian Masi dan Cooke (2000) tentang "*Effect Transformational Leadership on Subordinate Motivation, Empowerment Norms, and Organizational Productivity*", menguji variabel kepemimpinan transformasional vs kepemimpinan transaksional dan pengaruhnya terhadap motivasi, norma pemberdayaan, dengan produktivitas organisasi. Masi dan Cooke menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif bagi motivasi, pemberdayaan dan produktivitas organisasi yang berlawanan hasil bagi kepemimpinan transaksional.
3. Penelitian Sun, *et al* (2012: 55) menguji model *empowerment and creativity: A cross-level investigation* menemukan bahwa (1) struktural *empowerment* secara parsial memiliki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis, (2) pemberdayaan psikologis sepenuhnya

memediasi hubungan antara pemberdayaan struktural dan kreativitas, dan (3) pemberdayaan struktural dan psikologis secara berurutan merupakan media relasi antara birokrasi transformasional dan kolektivitas. Dalam penelitian ini mengukur model struktural ini mengintegrasikan berbagai perspektif pemberdayaan dan memberikan wawasan penting mengenai mekanisme yang menghubungkan pemberdayaan dengan kreativitas.

4. Penelitian Irham Muamar (2020) dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Al-Islam di SMP Muhamadiyah Sekampung, menyimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap motivasi belajar pada mata pelajaran Al-Islam. Meskipun tergolong sedang akan tetapi hal ini tidak boleh diabaikan karena pemberian *reward* sangatlah penting, hal ini disebabkan *reward* dapat menjadi salah satu faktor untuk mendorong motivasi belajar siswa dalam mengikuti mata pelajaran Al-Islam.
5. Penelitian Manzoor (2012:1-12) “*Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*” menguji variabel pemberdayaan dengan motivasi kerja dan pengaruhnya dengan efektivitas organisasi pendidikan non profit di Pakistan, menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan melalui motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap keefektifan organisasi sebesar 0.251. Demikian pengaruh langsung motivasi terhadap keefektifan organisasi sebesar 0,321.
6. Salabi (2014:117-127) menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung faktor internal keefektifan organisasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi

Kalimantan Selatan. Analisis dilakukan dengan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan tingkat keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori tinggi; tingkat komunikasi organisasi pada kategori sedang; tingkat pengendalian dan iklim organisasi pada kategori sedang, serta tingkat keefektifan organisasi pada kategori sedang.

7. Penelitian Susnadati (2007) tentang *faktor-faktor determinan keefektifan organisasi SMA Negeri di Semarang pada era desentralisasi pendidikan*. Data penelitian diperoleh berdasarkan persepsi guru terhadap faktor-faktor determinan keefektifan organisasi SMA Negeri di Semarang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program statistik LISREL (*linear structural relationship*) *second order*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa paradigma penelitian tidak sepenuhnya didukung oleh data empiris. Dari empat faktor determinan keefektifan organisasi yang diteliti diperoleh hasil bahwa hanya tiga faktor yang signifikan, yaitu struktur organisasi; budaya organisasi dan lingkungan organisasi. Sedangkan konflik organisasi ternyata tidak signifikan.
8. Penelitian Duan (2018) *School Culture and School Effectiveness: The Mediating Effect of Teachers' Job Satisfaction*” meneliti pengaruh budaya sekolah terhadap keefektifan sekolah dengan variabel mediasi kepuasan kerja guru. Penelitian ini menjelaskan dampak positif budaya sekolah terhadap keefektifan sekolah dengan dimediasi kepuasan kerja guru.
9. Gunawan (2020) tentang *The Influence of Transformational Leadership, School Culture and Work Motivation on School Effectiveness in Junior High School in Medan* menyimpulkan pengaruh kepemimpinan transformational

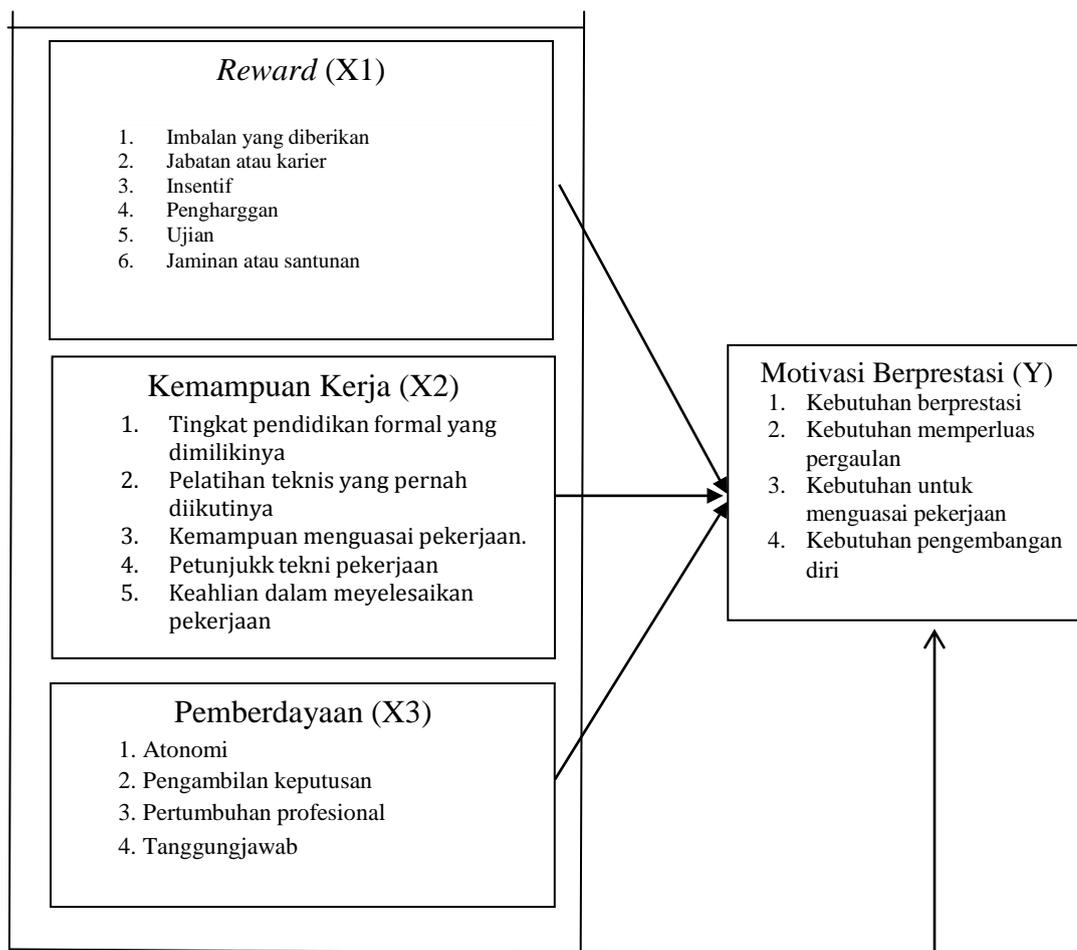
dan budaya sekolah terhadap keefektifan sekolah dengan mediasi motivasi kerja guru. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya sekolah dan motivasi kerja sebagai prediktor yang kuat bagi keefektifan sekolah.

10. Penelitian Widiyanti, *et al* (2018) dengan judul “*The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance*” menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Temuan ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini merujuk dari berbagai teori dan temuan-temuan terdahulu. Adapun kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Dari kerangka teori dan kerangka konseptual sebagaimana dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi guru PerguruanAl Washliyah Kota Tebing Tinggi.
2. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi guru Perguruan Al Washliyah Kota Tebing Tinggi
3. Terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi guru

Perguruan Al Washliyah Kota Tebing Tinggi

4. Terdapat pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan guru

Perguruan Al Washliyah Kota Tebing Tinggi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang lebih menuju kepada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi atau tempat penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Lokasi Penelitian

Nama Sekolah	Alamat
SD IT Unggulan Al Washliyah	Jl Durian No 23 Kota Tebing Tinggi
Madrasah Ibtidaiyah Al Washliyah	Jl 13 Desember No 3 Kota Tebing Tinggi
MTs Al Washliyah	Jl 13 Desember No 3 Kota Tebing Tinggi
Madrasah Aliyah Al Washliyah	Jl 13 Desember No 3 Kota Tebing Tinggi
SMK Al Washliyah	Jl 13 Desember No 3 Kota Tebing Tinggi

Sedangkan waktu atau pelaksanaan penelitian dimulai bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan September 2022.

Tabel 3.2 Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	2021/2022											
		Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Ags	sep	
1	Pengajuan judul	■											
2	Penulisan proposal	■											
3	Bimbingan proposal		■	■									
5	Seminar proposal			■	■								
6	Pengumpulan Data					■	■						
7	Analisis Data							■					
8	Penyusunan Laporan Tesis								■				
9	Laporan Tesis									■	■	■	

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi yang berjumlah 5 unit satuan pendidikan yakni guru SD IT Unggulan Al Washliyah, MI Al Washliyah, Mts Al Washliyah, MA Al Washliyah dan SMK Al Washliyah kota Tebing Tinggi dengan total guru sebanyak 310 orang.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode proporsional random sampling, yakni setiap tingkatan populasi ditarik secara proporsional. Cara menentukan sampel secara proporsional yakni menggunakan metode atau rumus Slovin yakni :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

= errorterm (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut didapat jumlah sampel penelitian inisebanyak 76 orang guru. Dengan cara $n = 310 / (1 + (310 \times 0,1^2)) = 75,6$ atau 76 orang guru. Berikut secara proporsional penerikan sampel pada setiap populasi.

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel

Nama Sekolah	Populasi	Sampel
SD IT Unggulan Al Washliyah	65	$(65 \times 76) / 310 = 16$
Madrasah Ibtidaiyah Al Washliyah	36	$(36 \times 76) / 301 = 9$
MTs Al Washliyah	51	$(51 \times 76) / 310 = 13$
Madrasah Aliyah Al Washliyah	75	$(75 \times 76) / 310 = 18$
SMK Al Washliyah	83	$(83 \times 76) / 310 = 20$
Total	310	76

3.4 Definisi Operasional Variabel

Agar variabel penelitian terdeskripsi secara jelas maka perlu dideskripsikan masing-masing variabel penelitian ini.

1. Motivasi berprestasi kerja adalah dorongan atau kemauan guru untuk melakukan kerja diatas standar yang ditetntukan untuk mencapai prestasi tertinggi. Indikatornya : Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan dan Kebutuhan pengembangan diri.
2. *Reward* adalah pemberian motivasi atau ganjaran positif kepada guru dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan tanggungjawabnya. Indikator : Imbalan yang diberikan, Jabatan atau karier , Insentif, Penghargaan, Ujian dan Jaminan atau santunan.
3. Kemampuan kerja adalah kapasitas guru untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator : Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya, Pelatihan teknis yang pernah diikutinya, Kemampuan menguasai pekerjaan, Petunjuk teknis pekerjaan, Keahlian dalam meyelesaikan pekerjaan
5. Pemberdayaan adalah kewenangan maupun tanggungjawab yang dimiliki atau diberikan kepada guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Indikator : Otonomi, Pengambilan keputusan, Pertumbuhan profesional, dan Tanggung jawab

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data atau menjanging data dari penelitian di atas peneliti menggunakan instrumen angket digunakan menjanging data *reward* (X1), kemampuan kerja (X2), pemberdayaan (X3), dan motivasi berprestasi (Y) dengan menggunakan pengukuran skala likert. Skala pengukuran dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2011: 67). menyampaikan bahwa skala likert dipakai guna mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang gejala sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi tolak ukur variabel X dan variabel Y. Kemudian tolak ukur tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun unsur-unsur intrumen yang berupa pernyataan dan pertanyaan, kemudian mengukur variabel bebas dan tentang variabel-variabel dalam penelitian.

Sangat setuju = 5,

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak Setuju = 1.

Adapun desain instrumen penelitian atau kisi-kisi instrumen penelitian di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No Item
Motivasi Berprestasi	1. Kebutuhan berprestasi	1 – 5
	2. Kebutuhan memperluas pergaulan	6 – 13
	3. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan	14 – 19
	4. Kebutuhan pengembangan diri	20 – 25
<i>Reward</i>	1. Imbalan yang diberikan	1 – 5
	2. Jabatan atau karier	6 – 10

	3. Insentif 4. Penghargaan 5. Pujian 6. Jaminan atau santunan	11 – 15 16 – 20 21 – 25 26 – 30
Kemampuan Kerja	1. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya 2. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya 3. Kemampuan menguasai pekerjaan 4. Petunjuk teknis pekerjaan 5. Keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan	1 – 5 6 – 10 11 – 17 18 – 25 26 – 30
Pemberdayaan	1. Otonomi 2. Pengambilan keputusan 3. Pertumbuhan profesional 4. Tanggungjawab	1 – 7 8 – 15 16 – 25 26 – 30

3.6 Teknik Analisa Data

Ada perbedaan jenis data yang sangat berpengaruh terhadap pemilihan model dan alat uji statistik. Tidak semua jenis dapat digunakan oleh alat uji tertentu. Ketidaksamaan antara skala pengukuran dengan operasi matematik/peralatan statistik yang dipakai akan menghasilkan kesimpulan yang biasa dan tidak relevan/tepat.

3.6.1. Uji Keandalan Angka

1) Uji Validitas

Uji validitas menggambarkan nilai yang benar benar menghitung apa yang akan di ukur. Sehingga dapat di katakan semakin kuat validitas suatu alat test, maka semakin kuatlah sasaran yang diterima alat tes tersebut, atau dengan kata lain menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Test dapat dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila test itu memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan makna dilaksanakannya test tersebut. Apabila menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data, maka butir pernyataan-pernyataan yang dilakukan harus menunjukkan arah yang menjadi tujuan penelitian tersebut. Cara menghitung

validitas suatu alat test adalah dengan menggunakan daya pembeda butir-butir pernyataan. Perbedaan butir pernyataan adalah cara yang paling tepat digunakan dalam setiap jenis test yang dibuat. Daya pembeda butir pernyataan dalam pelaksanaan penelitian ini dengan cara : “korelasi butir pernyataan total”. Hubungan butir pernyataan-total yaitu ketetapan antara skor butir pernyataan dengan skor secara akumulasi yang dapat dilihat dari tingginya koefisien korelasi antara butir-butir pernyataan dengan skor yang diakumulasikan. Standar utama memilih butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mendapatkan nilai koefisien tertinggi dan menyisihkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00). Selalu dalam menyusun dan mengembangkan skala-skala psikologi, dipakai harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,30.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi, yaitu penghitungan yang dapat memberikan pengukuran hasil yang terpercaya (*reabel*). Reliabilitas merupakan karakter utama dalam instrumen pengukuran yang benar. Terkadang reliabilitas disebut juga sebagai keabsahan, kejelasan, keterandalan, kestabilan, dan sebagainya, namun inti pokok dalam konsep reliabilitas adalah setinggi mana hasil suatu perhitungan dapat di percaya, yang artinya sejauh mana skor hasil perhitungan terbebas dari kekeliruan (*measurement error*).

Dari butir pernyataan , maka teknik perhitungan koefisien berdasarkan skala pengukuran koefisien reliabilitas Alpha-Cronbach. Sesudah nilai reliabilitas di

dapat, selanjutnya perlu ditetapkan nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reabil. Yang mana di sarankan bahwa koefisien reabilitas antara 0,70 s/d 0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang harus dilakukan sebelum masuk kepada Uji Hipotesis dan Uji Regresi linier berganda. Apabila data telah dinyatakan lolos pada ketiga uji ini artinya pengolahan dapat dilanjutkan.

1) Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas dan kelinearan pada setiap data variabel akan dilakukan uji normalitas dan uji linieritas dan keberartian. Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat kenormalan data untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel. Apakah data tersebut berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

2) Uji Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menjawab bagaimana pengaruh faktor-faktor variabel yang ada. Dalam persamaan regresi *cross section* rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁ dan X₂ : Variabel independen

a : Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, ..., X_n = 0)

β : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
 e : error

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel. Uji statistik terhadap regresi berganda. Untuk membuktikan hipotesis ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan maka dilakukan uji F dan uji t.

a. Uji Simultan/Bersama-sama (Uji F)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan yang tujuannya untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan nilai F. $H_0: \beta_1, \beta_2,$

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan tabel dengan ketentuan sebagai berikut :
 $F \text{ statistik} < F \text{ tabel}$: Artinya hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_1) ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
 $F \text{ statistik} > F \text{ tabel}$: Artinya hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial/Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga dapat dibuat keputusan yang tegas, yaitu apabila H_0 ditolak pasti H_1 diterima (Sugiyono, 2012:87). Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dibuat hipotesa: $H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. $H_1: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut: $t \text{ statistik} < t \text{ tabel}$: artinya hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_1) ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. $t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$: artinya hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

c. Pengujian Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Gujarati (2001 : 98) dijelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dari fungsi tersebut. Alat ukur kebaikan dari persamaan regresi adalah koefisien determinasi yang mana memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1 ($0 <$

$R^2 < 1$), dengan ketentuan:

Jika R^2 semakin mendekati angka 1, maka variasi-variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi-variasi dalam variabel bebasnya.

- Jika R^2 semakin menjauhi angka 1, maka variasi-variasi variabel terikat semakin tidak bisa dijelaskan oleh variasi-variasi dalam variabel bebasnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di Perguruan Al-Washliyah terdiri dari SD, MI, Mts, SMP, MA, SMA Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi. Secara historis, Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi berdasarkan sejarah kota Tebing Tinggi pernah menjadi markas besar laskar Al Washliyah dan tempat sementara pengurus besar Al Washliyah pada masa Agresi Militer Belanda tahun 1947. Pada tahun 1970 pembukaan sekolah dasar Al Washliyah kota Tebing Tinggi di mulai. Dalam kurun kurun waktu 1970-2022 Al Washliyah Tebing Tinggi telah banyak mengalami perkembangan sebagai dalam bidang pendidikan, yakni membuka madrasah ibtdaiyah pada tahun 1979, sekolah madrasah tsanawiyah tahun 1982, dan sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas tahun 1990 dan sekolah menengah kejuruan tahun 2012. Berikut perkembangan Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi.

**Tabel 4.1 Perkembangan Sekolah Al-Washliyah Tebing Tinggi
(Sumber PD Al Washliyah Tebing Tinggi, Februari 2022)**

Tingkat	Jumlah Siswa	Jumlah Guru	Akreditasi
SD	463	65	B
MI	232	36	B
Mts	432	51	B
MA	431	75	B
SMK	485	83	A

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa Perguruan Al

Washliyah kota Tebing Tinggi terbilang sangat baik. Saat ini Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi telah menampung sebanyak 2.043 siswa, 310 guru dan tingkat akreditasi terendah nilai B untuk semua tingkatan yang ada di Perguruan. Jika dilihat dari perkembangannya sampai saat ini, jelas bahwa Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi sangat berkontribusi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di kota Tebing Tinggi.

4.1.2. Gambaran Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah guru di Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi dengan total sampel penelitian sebanyak 76 orang guru yang diberi sebanyak 42 butir pertanyaan kuesioner. Berikut ini adalah profil responden yang dikelompokkan menjadi 3 informasi berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan akhir dengan jumlah 42 kuesioner.

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-laki	34	44,7%
2	Perempuan	42	55,3%
	Jumlah	76	100 %

Pada Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat dari seluruh jumlah responden, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang atau sebesar 44,7% dan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang atau sebesar 55,3%. Berikut ini adalah tabel deskriptif responden berdasarkan usia para responden.

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	21-30 tahun	4	5,3 %
2	31-40 tahun	20	26,3 %
3	41-50 Tahun	17	22,4 %
4	51-60 Tahun	23	30,2 %
5	>60 Tahun	12	15,8 %

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui dari seluruh jumlah responden usia 21 tahun – 30 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 5,3 %, usia 31 tahun – 40 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 26,3 %. Pada usia 41 tahun – 50 tahun berjumlah 17 orang atau 22,4 %, usia 51 tahun – 60 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 30,2 % dan usia lebih dari 60 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 15,8 %. Berikut ini Tabel 4.3 yang menyajikan data responden berdasarkan pendidikan dan sertifikasi.

Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Sertifikasi

Pendidikan	Jumlah	Sertifikasi
S1	63	54
S2	13	10
Jumlah	76	64

Pada tabel 4.4 di atas, dari seluruh sampel responden yang berdasarkan pada pendidikan terakhir dan sertifikasi, untuk yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 63 orang, dan untuk pendidikan terakhir S2 sejumlah 13 orang. Untuk jumlah guru S1 yang disertifikasi berjumlah 54 orang dan untuk S2 berjumlah 10 orang. Dari data ini dapat dikatakan bahwa semua responden penelitian telah memiliki syarat pendidikan sebagai seorang guru yakni semua telah Sarjana.

4.2. Hasil Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan serta menggunakan variabel dependen yaitu motivasi berprestasi. Kuesioner disebarikan kepada 76 responden yang terdiri dari:

- 1) Motivasi berprestasi terdiri dari 17 pertanyaan.
- 2) *Reward* terdiri dari 22 pertanyaan.
- 3) Kemampuan kerja sebanyak 21 pertanyaan.
- 4) Pemberdayaan terdiri dari 14 pertanyaan.

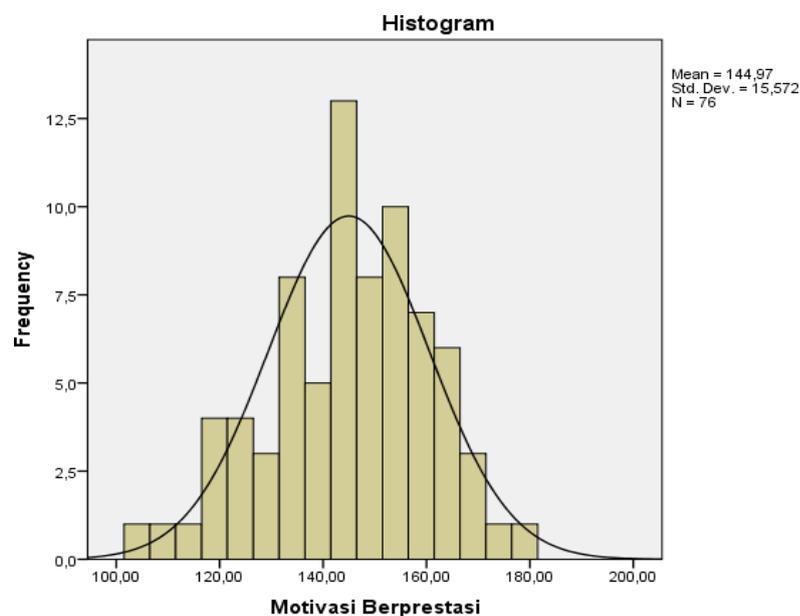
4.2.1 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi

Data responden mengenai variabel motivasi berprestasi guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi dalam bentuk deskripsi data dan distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.1 berikut ini:

Tabel 4.5 Deskriptif Data Motivasi Berprestasi Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Berprestasi	76	104,00	177,00	144,9737	15,57175
Valid N (listwise)	76				

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat dijelaskan bahwa data minimum sebesar 104 dan data maksimum sebesar 177 dengan rata-rata 144,97 dan standar deviasi sebesar 15,57.



Gambar 4.1 Histogram Data Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil dari Gambar 4.1 di atas terlihat data dalam distribusi frekuensi. Rata-rata responden menilai bahwa motivasi berprestasi guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi dalam kategori baik.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Data *Reward*

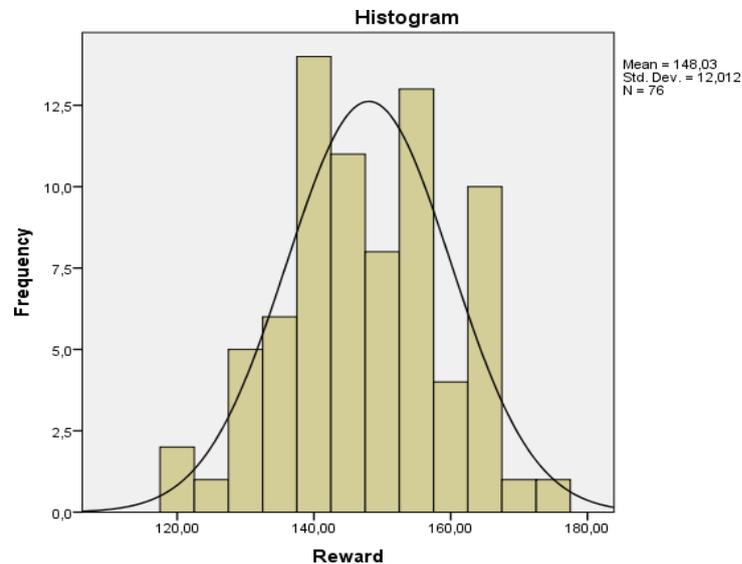
Data responden mengenai variabel *reward* guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi disajikan dalam data deskriptif dan distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskriptif Data *Reward*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Reward</i>	76	120,00	177,00	148,0263	12,01219
Valid N (listwise)	76				

Berdasarkan hasil tabel 4.6, data minimum sebesar 120 dan data maksimum sebesar 177, rata-rata sebesar 148,02 dan standar deviasi sebesar 12,01. Selanjutnya distribusi frekuensi data *reward* disajikan pada Gambar 4.2

berikut.



Gambar 4.2 Histogram Data *Reward*

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa data *reward* berada dalam kurva normal dan berdistribusi frekuensi. Dapat dijelaskan bahwa data *reward* guru di Perguruan Al Waslihah kota Tebing Tinggi dalam kategori baik jika dilihat sebaran kurva normalnya.

4.2.3 Distribusi Data Kemampuan Kerja

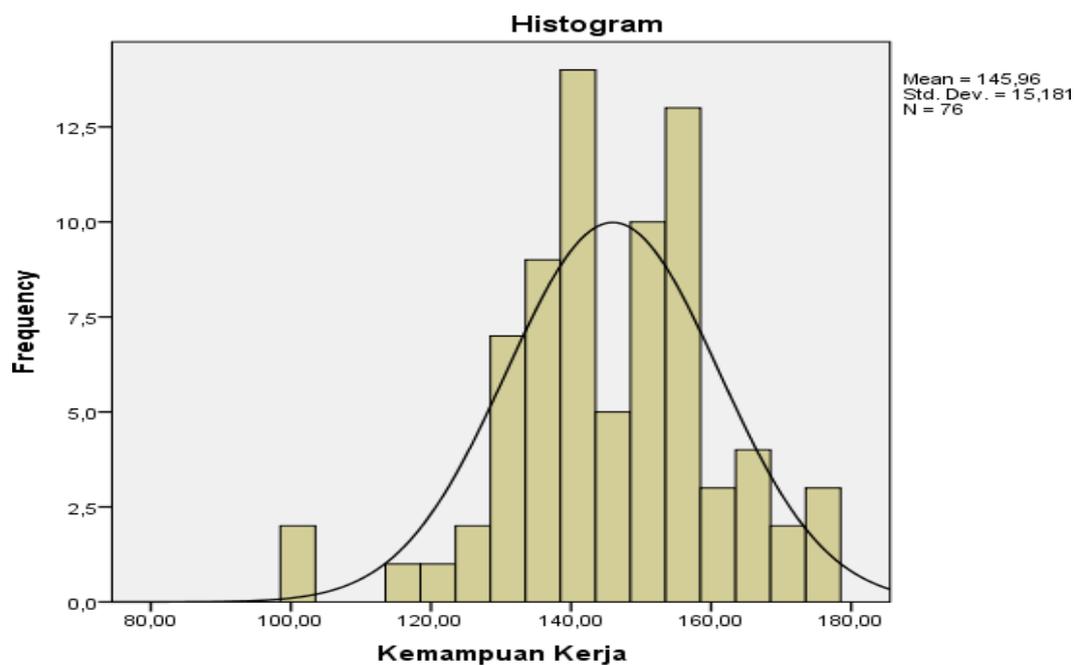
Data responden mengenai variabel kemampuan kerja guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi dalam bentuk deskriptif dan distribusi frekuensi disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskriptif Data Kemampuan Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	76	101,00	176,00	145,9605	15,18108
Valid N (listwise)	76				

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa data minimum

sebesar 101 dan maksimum sebesar 176 serta rata-rata sebesar 145,98 dan standar deviasi sebesar 15,18. Sedangkan histogram data kemampuan kerja guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi disajikan dalam Gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Histogram Data Kemampuan Kerja

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa data kemampuan kerja guru dalam distribusi normal. Artinya kemampuan kerja guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi berada dalam kurva normal..

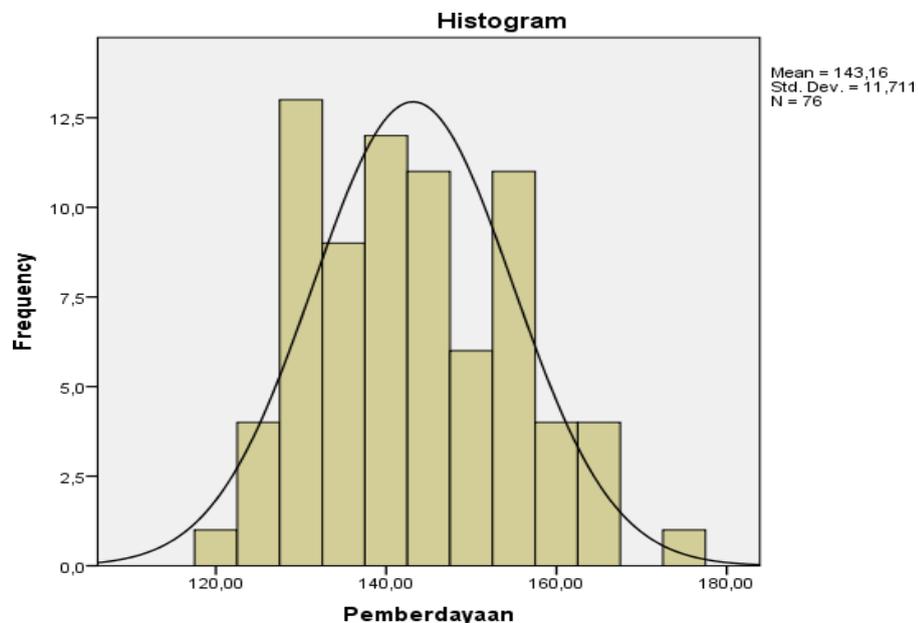
4.2.4 Distribusi Data Pemberdayaan

Tanggapan responden mengenai variabel pemberdayaan guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi disajikan dalam deskriptif data dan histogram data sebagai berikut:

Tabel 4.8 Deskriptif Data Pemberdayaan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberdayaan	76	120,00	176,00	143,1579	11,71102
Valid N (listwise)	76				

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 di atas, data minimum sebesar 120, data maksimum sebesar 176 dan rata-rata sebesar 143,15 serta standar deviasi sebesar 11,71 Selanjutnya histogram data pemberdayaan guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi sebeagai berikut.

**Gambar 4.4 Histogram data Pemberdayaan**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa data pemberdayaan guru Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi berada dalam kurva normal dan berdistribusi frekuensi.

4.3. Deskripsi Data

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan hasil pengolahan data setiap variabel dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari distribusi frekuensi, nilai merata (mean), nilai yang paling menonjol (modus), nilai tengah (median), dan simpangan baku (standar deviasi). Hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8. berikut ini:

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Reward</i>	76	120,00	177,00	148,0263	12,01219
Kemampuan Kerja	76	101,00	176,00	145,9605	15,18108
Pemberdayaan	76	120,00	176,00	143,1579	11,71102
Motivasi Berprestasi	76	104,00	177,00	144,9737	15,57175
Valid N (listwise)	76				

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 76 orang guru. Masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum yang bervariasi.

1. *Reward* (X_1) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 148,02, nilai standar deviasi sebesar 12,01 dan nilai minimum sebesar 120 dan nilai maksimum sebesar 177. Yang berarti penyimpangan atas data *reward* sangat kecil.
2. Kemampuan kerja (X_2) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 145,96, nilai standar deviasi sebesar 15,18 dan nilai minimum sebesar 101 dan nilai maksimum sebesar 178. Yang berarti penyimpangan atas data kemampuan kerja sangat kecil.
3. Pemberdayaan (X_3) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 143,15, nilai

standar deviasi sebesar 11,71 nilai dan nilai minimum sebesar 120 dan nilai maksimum sebesar 176. Yang berarti penyimpangan atas data pemberdayaan sangat kecil.

4. Motivasi berprestasi (Y) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 144,97, nilai standar deviasi sebesar 15,57 dan nilai minimum sebesar 104 dan nilai maksimum sebesar 177. Yang berarti penyimpangan atas data motivasi berprestasi sangat kecil.

4.4. Persyaratan Analisis Data

Sebelum melakukan metode regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Berikut tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Reward</i>	Kemampuan Kerja	Pemberdayaan	Motivasi Berprestasi
N		76	76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	148,0263	145,9605	143,1579	146,0395
	Std. Deviation	12,01219	15,18108	11,71102	15,38609
	Absolute	,075	,083	,097	,093
Most Extreme Differences	Positive	,073	,077	,097	,048
	Negative	-,075	-,083	-,073	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,654	,726	,850	,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,786	,668	,466	,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.9 di atas dapat terlihat *Asymp.Sig.(2-tailed)* untuk *reward* adalah sebesar 0,786. Kemampuan kerja sebesar 0,668, pemberdayaan sebesar 0,466, dan motivasi berprestasi sebesar 0,530 yang semua lebih $> 0,05$, dengan demikian dapat ditetapkan bahwa data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Jika harga interkorelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kesimpulannya jika terjadi multikolinieritas antar variabel bebas maka uji korelasi ganda tidak dapat dilanjutkan. Akan tetapi jika terjadi multikolinieritas antar variabel maka uji korelasi ganda dapat dilanjutkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Uji Kolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	58,665	26,529		2,211	,030		
1 <i>Reward</i>	,365	,150	,285	2,425	,018	,859	1,164
Kemampuan Kerja	,144	,119	,142	1,207	,031	,852	1,173
Pemberdayaan	,086	,154	,066	,563	,016	,867	1,154

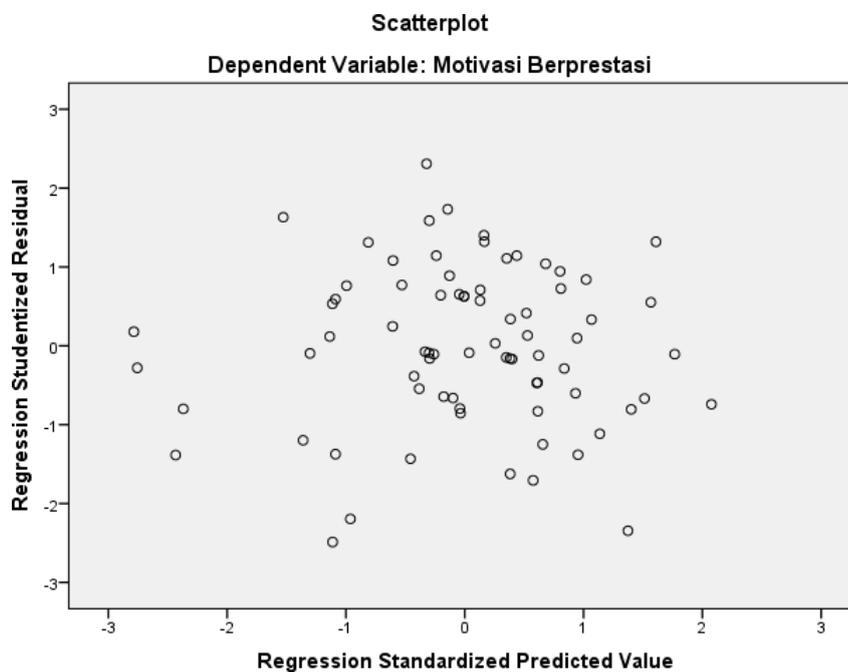
a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas memperlihatkan bahwa nilai *tolerance reward* sebesar 0,859, variabel kemampuan kerja 0,852 dan variabel pemberdayaan sebesar 0,867. Sedangkan nilai VIF Variabel *reward* sebesar 1164, variabel kemampuan kerja 1,173 dan variabel pemberdayaan sebesar 1,154. Dengan melihat *tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterosdastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*.

Hasil pengujian heterosdastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik dapat disajikan pada Gambar 4.4 berikut ini.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan pada *scatterplot* Gambar 4.4 terlihat bahwa plot menyebarkan secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *regression studentized residual*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Linear Berganda

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.12 Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	58,665	26,529		2,211	,030
1	<i>Reward</i>	,365	,150	,285	2,425	,018
	Kemampuan Kerja	,144	,119	,142	1,207	,231
	Pemberdayaan	,086	,154	,066	,563	,576

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Dari Tabel 4.12 diatas semua variabel yang diuji signifikan (sig) pada 0,05 maka model dikatakan linear dengan masing-masing koefisien sebagai berikut:

$$\text{Konstanta} = 58,665$$

$$\text{Reward} = 0,365$$

$$\text{Kemampuan kerja} = 0,144$$

$$\text{Pemberdayaan} = 0,086$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui model persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$\text{Motivasi berprestasi} = 58,665 + 0,365 X_1 + 0,144X_2 + 0,085X_3.$$

Berdasarkan model penelitian ini maka dapat dijelaskan makna masing-masing konstatnta berikut ini :

- 1) Konstanta sebesar 58,665 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan dianggap konstan maka motivasi berprestasi guru telah terbentuk sebesar 58,665. Nilai koefisien ini cukup besar dalam artian motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah Tebing Tinggi sudah cukup tinggi meskipun tidak adanya faktor- faktor lainnya yang mempengaruhinya bersifat tetap.

- 2) Koefisien regresi pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja guru adalah positif sebesar 0,365. Apabila *reward* ditingkatkan atau meningkat satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja guru sebesar 0,365 atau 36,5%. Artinya semakin *reward* ditingkatkan kepada guru maka akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja mereka.
- 3) Koefisien regresi pengaruh kemampuan kerja guru terhadap motivasi berprestasi adalah positif sebesar 0,144. Apabila kemampuan kerja guru meningkat satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja guru sebesar 0,144 atau 14,4%. Artinya semakin kemampuan kerja meningkat atau ditingkatkan maka akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja guru.
- 4) Koefisien regresi pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi adalah positif sebesar 0,085. Apabila pemberdayaan diberikan dan ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan motivasi berprestasi guru sebesar 0,085 atau 8,5%. Artinya jika guru diberdayakan maka akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja guru.

4.5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan serta variabel terikat yaitu motivasi berprestasi guru mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $df = n - k - 1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95% atau 0,95. Perhitungan dibantu dengan

menggunakan SPSS versi 20. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r_{hitung} tahap-tahap:

1) Bentuk pengujian

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil pengujian statistik t pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi guru

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap motivasi berprestasi. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 76 - 3 = 73$ adalah 2,022.

Untuk itu $t_{hitung} = 3,824$ dan $t_{tabel} = 2,022$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$ artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$
 H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 4.13 Analisis Determinasi *Reward* Terhadap Motivasi Berprestasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,348 ^a	,121	,110	,121	10,226	1	74	,002

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13 di atas bahwa nilai t_{hitung} *reward* sebesar 3,195 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,121 atau 12,1 %. Ini berarti pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi sebesar 12,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2) Pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap motivasi berprestasi. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 76 - 3 = 73$ adalah 2,022. Untuk itu $t_{hitung} = 2,045$ dan $t_{tabel} = 2,022$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel

dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-kH_0$ ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 4.14 Analisis Determinasi Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,252 ^a	,063	,051	,063	5,007	1	74	,028

Nilai t_{hitung} budaya akademik sebesar 2,045 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,063 atau 6,3 %. Ini berarti pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 6,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3) Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Motivasi Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pemberdayaan berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap motivasi berprestasi. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 76 - 3 = 73$ adalah 2,022. Untuk itu $t_{hitung} = 2,116$ dan $t_{tabel} = 2,022$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel

dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k - H_0$ ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 4.15 Determinasi Pemberdayaan Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,191 ^a	,036	,023	,036	2,803	1	74	,098

Nilai t_{hitung} pemberdayaan sebesar 2,116 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,041 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Besarnya pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,036 atau 3,6 %. Ini berarti pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi sebesar 3,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka digunakan Uji F. Nilai F digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (*fit*) atau tidak. Perhitungan dibantu dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 20. Jika *Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.05* maka secara simultan keseluruhan variabel indenpenden memiliki pengaruh secara

bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

1) Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(n-k-1)(1-R^2)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independenn = jumlah sampel

2) Pengambilan Keputusan

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.16 Anova Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2188,636	3	729,545	3,284	,026 ^b
Residual	15997,311	72	222,185		
Total	18185,947	75			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, *Reward*, Kemampuan Kerja

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F padatingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 76$ sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 76 - 3 - 1 = 72$$

$$F_{\text{hitung}} = 3,284 \quad F_{\text{tabel}} = 2,62$$

Bentuk Pengujian:

H_0 : $\neq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan secara bersama terhadap motivasi berprestasi

H_a : $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan secara bersama terhadap motivasi berprestasi

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Dari tabel di atas, didapat F_{hitung} sebesar 3,284 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,62. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung} sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel ada pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi secara bersama-sama.

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi secara bersama-sama maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,347 ^a	,120	,084	14,90587

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, *Reward*, Kemampuan Kerja

Pada Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui hasil analisis secara kontribusi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien-koefisien adalah 0,120. Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi (variabel independen) sebesar 12%. Sedangkan selebihnya 88% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 14,90 dimana semakin besar angka ini membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi motivasi berprestasi guru.

4.6. Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini hasil Pembahasan dalam dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} *reward* sebesar 3,195 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan

dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,121 atau 12,1 %. Ini berarti pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi sebesar 12,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hal ini berarti bahwa *reward* memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan motivasi berprestasi. Menurut Mc Ewan dalam Muliati (2012), untuk dapat mengembangkan *reward* dengan efektif dalam dilakukan beberapa langkah yaitu: menetapkan tunjangan, gaji atau insentif dengan jelas, meningkatkan jaminan sosial bagi staf. Dalam konsep organisasi, *reward* berkaitan dengan urusan kepuasan, terutama masalah kepuasan kerja dan motivasi, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi guru, meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja Perguruan, mengkondisikan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi, mengembangkan kemampuan profesional dan bersikap positif terhadap pekerjaan dan karier staf.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marjaya dan Fajar (2019), Pane (2019), Rismayadi dan Mumun (2016), Setiyati (2014), Lina (2014), dan Marpaung (2014), bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini berarti sering atau tidaknya *reward* diberikan sangat memberikan pengaruh motivasi. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu,

yakni *reward* berpengaruh terhadap motivasi berprestasi

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} budaya akademik sebesar 2,045 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,063 atau 6,3 %. Ini berarti pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 6,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Menurut Kaelan (2004:73) kemampuan kerja yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut: berpikir kritis, kreatif, objektif, analitis, konstruktif, dinamis, dialogis, menerima kritik, memiliki prestasi akademik, kompeten, mampu menghargai waktu, menjunjung tradisi ilmiah, berorientasi ke masa depan, dan kemitraan. Adanya sikap dan perilaku masyarakat ilmiah di atas pada suatu lembaga pendidikan akan mendorong lahirnya kemampuan kerja yang baik di lembaga tersebut. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik dapat dijadikan atau digunakan sebagai alat manajemen dapat mendorong guru untuk meningkatkan produktivitas, prestasi kerja, dedikatif dan produktif. Nilai dari kemampuan kerja yang dihasilkan tentunya dapat dilihat dan digunakan organisasi sebagai pendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno (2019), Pane (2019), Rina (2017), dan Qomariah (2012), bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dan kinerja.

3. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pemberdayaan sebesar 2,116 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,041 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi berprestasi ini ditunjukkan dengan nilai R^2 yakni 0,036 atau 3,6 %. Ini berarti pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi sebesar 3,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Menurut Sukadji (2001:37) ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang seperti pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan, latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan, peniruan tingkah laku (*modeling*), lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung, harapan orang tua terhadap anaknya. Dengan membandingkan teori di atas dan melihat

situasi pada motivasi dan pemberdayaan, dapat kita lihat bahwa lingkungan dimana seseorang bekerja sangat mempengaruhi motivasi berprestasi. Maka dari itu sebaiknya Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi memperhatikan kesejahteraan guru yang ada, terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar di perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi serta memberdayakan dalam bentuk karir, memberikan jabatan fungsional berdasarkan penilaian prestasi ataupun kinerja guru yang bersangkutan sehingga semua memiliki peluang untuk memperoleh jabatan yang diinginkan setiap guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018), Nugroho, Sri Dan Sudarwati (2017), Hidayanto (2016) Hasan (2015), Cahyono (2012), bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hal ini berarti tinggi rendahnya pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

4. Pengaruh *Reward*, Kemampuan Kerja, dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa F_{hitung} hasil analisis secara kontribusi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien-koefisien adalah 0,120. Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja dosen (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan terhadap motivasi

berprestasi (variabel independen) sebesar 12%. Sedangkan selebihnya 88% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 14,90 dimana semakin besar angka ini membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi motivasi berprestasi guru.

Dilihat dari hasil penelitian dan perhitungan SPSS maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward kepada para guru memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan motivasi guru. Seperti halnya di SMK Al wasiyah dengan ditambahkannya uang kehadiran guru menjadi semangat bagi guru untuk datang tepat waktu. Sedangkan di sekolah Madrasah Ibtidaiyah Al – wasiyah menjadi tantangan tersendiri untuk tepat waktu datang kesekolah. *Reward* yang diberikan oleh sekolah tersebut adalah akan diumumkan di lapangan guru yang disiplin dan diberikan penghargaan seperti uang ataupun hadiah berupa cendramata.

Menurut Sanusi Hamid (2014:278) bahwa tinggi rendahnya motivasi di sekolah secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kompensasi, teknologi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Usman (2002:87) menyebutkan bahwa profesi dosen memerlukan persyaratan khusus antara lain: menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, menuntut adanya tingkat pendidikan Keguruan yang memadai, adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, memungkinkan

perkembangan sejarah dengan dinamika kehidupan, memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki klien atau objek layanan yang tetap seperti guru dengan siswa, diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Berdasarkan teori di atas sebaiknya Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi memberikan perhatian khusus pada peningkatan kompetensi guru dengan memberikan pelatihan serta memberikan kesejahteraan lewat kompensasi yang diberikan kepada guru. Selain itu peranan pemimpin juga dibutuhkan dengan memberikan semangat arahan dan dukungan karena karakteristik pemimpin yang menginspirasi guru dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2012), Pane (2019), *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hal ini berarti tinggi *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi. Hal ini berarti bahwa *reward* memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan motivasi berprestasi guru.
2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi berprestasi dalam mencapai produktivitas, karir, prestasi dan menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
3. Pemberdayaan berpengaruh terhadap terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi.. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberdayaan akan meningkatkan motivasi berprestasi dari guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru di sekolah.
4. *Reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah

kota Tebing Tinggi.. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan yang tinggi akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi. Untuk itu agar peranan organisasi sebaiknya memberikan *reward* yang baik, meningkatkan kesempatan untuk guru meningkatkan karir dan jaminan sosial. Seperti dengan memberikan tunjangan, insentif dan perhatian pada kesejahteraan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi. Untuk itu sebaiknya guru terus mengikuti perkembangan keilmuan yang diajarkan dan terus melakukan pembaharuan atau penambahan pada bahan ajar. Semakin banyak buku referensi yang digunakan akan semakin sempurna bahan ajar yang akan disampaikan pada mahasiswa. Selain itu penting bagi sesama guru untuk membuat forum diskusi terkait dengan pengembangan metode pembelajaran yang lebih kreatif sehingga siswa mampu memahami materi pembelajaran dengan lebih baik. Sharing atau diskusi yang dilakukan dapat melalui grup whatshaap, telegram atau lain sebagainya, selain dapat berbagai ide, gagasan dan kreasi dapat juga

meningkatkan hubungan yang lebih baik antara sesama guru.

3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi. Untuk itu sebaiknya Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi memperhatikan keterlibatan dan keikutsertaan guru dalam pengambilan keputusan, meningkatkan jabatan dan karier, terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi serta memberikan jabatan fungsional berdasarkan penilaian prestasi ataupun kinerja guru yang bersangkutan sehingga semua memiliki peluang untuk memperoleh jabatan yang diinginkan setiap guru.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *reward*, kemampuan kerja dan pemberdayaan memberikan pengaruh kepada motivasi berprestasi guru di Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi. Sebaiknya Perguruan Al Washliyah kota Tebing Tinggi memberikan perhatian khusus pada peningkatan kompetensi guru atau kemampuan guru dengan memberikan pelatihan serta memberikan kesejahteraan lewat kompensasi yang diberikan kepada guru. Selain itu peranan pemimpin juga dibutuhkan dengan memberikan semangat arahan dan dukungan karena karakteristik pemimpin yang menginspirasi dosen dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sri Muliati. *Jurnal Keterlibatan Ayah dalam Pengasuhan Psikologi Umum*. Bandung: cv. Pustaka setia
- Ali Muhidin, Sambas dan Hendri Winata. 2016. *Manajemen Kearsipan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Amiruddin & Zainuddin. 2004. *Pengantar Metode penelitian hukum*. Raja Grafindo Persada.
- Bungkaes H.R, J. H. Posumah, Burhanuddin Kiyai, 2013. Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talud, *Acta Diurna*, vol. – (-)
- Clutterbuck, David. 2003. *The Art of HRD. The power of empowerment, Release the Hidden Talents of our Employees. Daya Pemberdayaan; Menggali dan Meningkatkan Potensi Karyawan Anda*. Jakarta: Gramedia
- Cowley, Sue. 2010. *Panduan Manajemen Perilaku Siswa*. Jakarta: Erlangga
- Djamarah. 2008. *Guru dan Anak Didik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Griffin & Moorhead. 2012. *Organizational Behavior. Managing people and organizations*. Eleventh edition
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE
- Ivancevich, John M., dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Terj.) Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Kaelan. 2004. *Pendidikan Pancasila*. Yogyakarta: Paradigma
- Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo. 2000. *Organizational behavior (8th Ed)*; McGraw Hill, New York
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung

- Menon L, Ramamurthy J. New Vistas in Plaque Control. *Journal of Dental and Medical Sciences*. [serial online] [cited 2014 maret]; 13 (V): p.64-68. Available from URL : <http://www.iosrjournals.org/iosr-jdms/papers/Vol13-issue3/Version-5/O013356468.pdf>
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Muchroji, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tegal Selatan Kota Tegal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* Volume 10 Nomor 2 <https://media.neliti.com/media/publications/474022-none-9e5d5c38.pdf> diakses pada tanggal 18 oktober 2022
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. Seventh Editon. USA: Prentice Hall.
- Mulyadi dan Johnny Setyawan (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian*. Manajemen, Salemba Empat
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja
- Newstrom. John W., Davis, Keith, (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 pasal 7 ayat 1 tentang Guru. <https://www.jogloabang.com/pendidikan/pp-19-2017-pp-74-2008-guru>. diakses pada tanggal 18 oktober 2022
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bagian kesatu pasal 28 ayat (1-2), dalam file pdf, hal. 21.
- Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PERMENPAN2009_016.pdf diakses pada tanggal 18 oktober 2022
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 2022 *jurnal pengetahuan IPTEK vol 4 (1)*. <file:///C:/Users/hp/Downloads/2109-5950-1-PB.pdf>. diakses pada tanggal 18 oktober 2022
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.

- Sagala, Syaiful. (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: CV. Sahri
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakart
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal litbang kota pekalongan VOL. 13*. [file:///C:/Users/hp/Downloads/60-Article%20Text-115-1-10-20171227%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/60-Article%20Text-115-1-10-20171227%20(1).pdf) diakses pada tanggal 18 oktober 2022
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman & Nurdin. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

No	<i>Reward</i> (X1)	Kemampuan Kerja (X2)	Pemberdayaan (X3)	Motivasi Berprestasi (Y)
1	120	124	136	121
2	153	143	151	146
3	124	101	131	126
4	145	137	148	143
5	156	140	137	148
6	132	132	141	121
7	141	154	143	161
8	139	167	134	136
9	157	154	128	151
10	129	101	132	113
11	167	176	155	148
12	130	149	125	137
13	143	139	154	177
14	150	140	127	143
15	142	148	136	138
16	166	154	164	174
17	153	158	147	132
18	145	159	143	155
19	149	143	155	167
20	142	147	153	154
21	154	157	135	155
22	150	134	146	158
23	162	152	129	164
24	138	131	136	120
25	157	138	160	143
26	168	156	163	155
27	164	153	158	121
28	158	142	163	161
29	150	149	157	146
30	142	153	147	170
31	148	131	142	136
32	130	138	128	160
33	163	173	142	163

34	143	137	138	158
35	142	156	176	163
36	153	176	145	157
37	136	141	126	147
38	145	135	154	142
39	156	152	146	165
40	139	136	132	109
41	146	168	157	138
42	150	159	143	165
43	142	158	151	145
44	155	164	123	126
45	132	139	148	148
46	142	140	137	146
47	162	151	141	132
48	147	154	143	157
49	137	167	134	143
50	141	132	128	151
51	147	143	132	167
52	165	131	139	148
53	166	149	140	137
54	135	139	132	141
55	153	152	154	143
56	141	148	167	134
57	164	119	132	165
58	121	114	120	132
59	145	159	131	155
60	154	143	149	125
61	142	142	139	154
62	137	157	140	123
63	150	134	148	136
64	162	146	154	164
65	164	131	158	147
66	157	152	159	143
67	144	156	143	155
68	164	145	142	153
69	133	174	157	135
70	152	157	134	146
71	135	134	142	104
72	177	142	131	146

73	142	131	138	160
74	157	173	156	143
75	144	156	143	155
76	164	128	132	153

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Reward</i>	Kemampuan Kerja	emberdayaa	Motivasi Berprestasi
N		76	76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	148,0263	145,9605	143,1579	146,0395
	Std. Deviation	12,01219	15,18108	11,71102	15,38609
Most Extreme Differences	Absolute	,075	,083	,097	,093
	Positive	,073	,077	,097	,048
	Negative	-,075	-,083	-,073	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,654	,726	,850	,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,786	,668	,466	,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 2. Analisis Data Penelitian

NPar Tests

Collinearity Diagnostics^a

Model Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	Reward	Kemampuan Kerja	Pemberdayaan
1	3,986	1,000	,00	,00	,00	,00
2	,007	24,250	,04	,06	,99	,09
1						
3	,005	29,358	,00	,61	,00	,61
4	,003	37,751	,96	,33	,00	,30

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	58,665	26,529		2,211	,030		
Reward	,365	,150	,285	2,425	,018	,859	1,164
Kemampuan Kerja	,144	,119	,142	1,207	,231	,852	1,173
Pemberdayaan	,086	,154	,066	,563	,576	,867	1,154

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Model Summary^b

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	,348 _a	,121	,110	14,51898	,121	10,226	1	74	,002

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2155,632	1	2155,632	10,226	,002 ^b
	Residual	15599,249	74	210,801		
	Total	17754,882	75			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), *Reward*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79,974	20,727		3,859	,000
	<i>Reward</i>	,446	,140	,348	3,198	,002

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

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	,252 ^a	,063	,051	14,99084	,063	5,007	1	74	,028

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1125,211	1	1125,211	5,007	,028 ^b
	Residual	16629,670	74	224,725		
	Total	17754,882	75			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Model Summary^b

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	,191 ^a	,036	,023	15,20446	,036	2,803	1	74	,098

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,891	1	647,891	2,803	,098 ^b
	Residual	17106,990	74	231,176		
	Total	17754,882	75			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	110,111	21,532		5,114	,000
	Pemberdayaan	,251	,150	,191	1,674	,098

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

INSTRUMEN PENELITIAN

Pilihlah satu pilihan jawaban yan menurut anda benar atau sesuai dengan kondisiyang ada alami.

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	JAWABAN			
		1	2	3	4
MOTIVASI BERPRESTASI					
1	Saya memilih profesi guru karena terpaksa				
2	Saya mengerjakan setiap tugas guru dengan sungguh-sungguh				
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu supaya membuahkan keberhasilan				
4	Saya ingin setiap keberhasilan kerja saya dihargai oleh rekan seprofesi saya				
5	Saya lebih mementingkan pencapaian prestasi daripada bersaing untuk posisitertentu				
6	Saya lebih mementingkan pencapaian prestasi daripada bersosialisasi jika hal tersebut menghambat pencapain prestasi				
7	Saya ingin mengerahkan potensi diri saya untuk melaksanakan tugas sebagaiguru				
8	Saya ingin oran lain mengetahui potensi yang saya miliki guna kemajuan bersama				
9	saya menanggung resiko dari apa yang dikerjakan				
10	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab				
11	Setiap ada kesulitan dalam pekerjaan, saya lebih senang untuk meng-eksplorsemua kemampuan saya secara kreatif				
12	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan				
13	Saya melihat hasil penilaian pekerjaan saya, guna pencapaian yang lebih baiklagi				
14	Saya mengerjakan setiap pekerjaan lebih baik dari orang lain				
15	Bagi saya menjadi guru adalah panggilan jiwa				
16	Bagi saya profesi guru adalah profesi yang membanggakan				
17	Saya memprioritaskan pekerjaan saya sebagai guru dari pada tugas yang lain				
18	Setiap ada kesulitan dalam pekerjaan, saya lebih senang untuk meng-eksplorsemua kemampuan saya secara kreatif				
19	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan				
20	Saya melihat hasil penilaian pekerjaan saya, guna pencapaian yang lebih baiklagi				
21	Saya mengerjakan setiap pekerjaan lebih baik dari orang lain				
22	Bagi saya menjadi guru adalah panggilan jiwa				
23	Bagi saya profesi guru adalah profesi yang membanggakan				
24	Saya memprioritaskan pekerjaan saya sebagai guru dari pada tugas yang lain				
25	Setiap ada kesulitan dalam pekerjaan, saya lebih senang untuk meng-eksplorsemua kemampuan saya secara kreatif				

26	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan				
27	Saya melihat hasil penilaian pekerjaan saya, guna pencapaian yang lebih baik lagi				
28	Saya mengerjakan setiap pekerjaan lebih baik dari orang lain				
29	Bagi saya menjadi guru adalah panggilan jiwa				
30	Bagi saya profesi guru adalah profesi yang membanggakan				
PEMBERDAYAAN					

1	Saya terlibat dalam penyusunan pengembangan kurikulum sekolah				
2	Saya terlibat dalam memutuskan kurikulum yang diberlakukan sekolah				
3	Saya memiliki kesempatan bersama tim untuk merevisi kurikulum sekolah yang berjalan				
4	Saya terlibat dalam memutuskan perencanaan program tahunan sekolah(Rencana Kerja Sekolah)				
5	Saya terlibat dalam perumusan peraturan sekolah				
6	Saya terlibat dalam memutuskan peraturan yang diberlakukan di sekolah				
7	Saya memiliki kesempatan untuk mengevaluasi peraturan yang berlaku di sekolah				
8	Saya terlibat dalam merumuskan rencana anggaran dan belanja sekolah(RAPBS)				
9	Saya berperan serta dalam tatakelola perekrutan siswa baru di sekolah				
10	Saya ikut memutuskan kelulusan calon siswa				
11	Saya mengembangkan beragam media dan alat peraga yang dapat digunakan bagi pembelajaran di kelas				
12	Saya mengembangkan teknik-teknik pengajaran kreatif yang dapat diterapkandi kelas				
13	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan materi ajar (buku ajar) bagi siswa di kelas				
14	Saya diberi kesempatan luas untuk ikut kegiatan musyawarah guru matapelajaran (MGMP)				
15	Saya terlibat dalam penyusunan pengembangan kurikulum sekolah				
16	Saya terlibat dalam memutuskan kurikulum yang diberlakukan sekolah				
17	Saya memiliki kesempatan bersama tim untuk merevisi kurikulum sekolah yang berjalan				
18	Saya terlibat dalam memutuskan perencanaan program tahunan sekolah(Rencana Kerja Sekolah)				
19	Saya terlibat dalam perumusan peraturan sekolah				
20	Saya terlibat dalam memutuskan peraturan yang diberlakukan di sekolah				
21	Saya memiliki kesempatan untuk mengevaluasi peraturan yang berlaku di sekolah				
22	Saya terlibat dalam merumuskan rencana anggaran dan belanja sekolah(RAPBS)				
23	Saya berperan serta dalam tatakelola perekrutan siswa baru di sekolah				
24	Saya ikut memutuskan kelulusan calon siswa				
25	Saya mengembangkan beragam media dan alat peraga yang dapat digunakan bagi pembelajaran di kelas				
26	Saya mengembangkan teknik-teknik pengajaran kreatif yang dapat diterapkandi kelas				
27	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan materi ajar (buku ajar)				

	bagi siswa di kelas				
28	Saya diberi kesempatan luas untuk ikut kegiatan musyawarah guru matapelajaran (MGMP)				
29	Saya terlibat dalam perumusan peraturan sekolah				
30	Saya terlibat dalam memutuskan peraturan yang diberlakukan di sekolah				
KEMAMPUAN KERJA					
1.	Dalam mengajar guru mengadakan tanya jawab dengan siswa.				
2.	Guru memberikan waktu berpikir kepada siswa untuk bertanya dan menjawab.				
3.	Setiap pertanyaan yang diajukan langsung di jawab oleh guru.				
4.	Bila siswa menjawab/mengajukan pertanyaan guru mengucapkan kata-kata(benar, bagus,dan tepat.)				
5.	Guru mengucapkan kalimat (pekerjaanmu baik sekali, saya senang dengan pekerjaanmu, pekerjaanmu makin lama makin baik, pikir dulu dan lihat lagi) untuk membesarkan hati dan memberikan dorongan.				
6.	Guru memberikan senyuman, anggukan, pandangan yang ramah, atau gerakanbadan jika saya menjawab dengan spontan dan tepat pertanyaan yang diajukan.				
7.	Guru memberikandanrasional penguatan dengan memberikan hadiah yang relevan				
8	Guru dalam mengajar menggunakan metodeseacara bervariasi (ceramah, tanya jawab, demonstrasi, kerja kelompok).				
9.	Guru mengembangkan materi pelajaran dengan metode yang berbeda setiap pelajaran.				
10.	Saat mengajar guru selalu berpindah tempat (di depan, belakang, tengah, kanan,dan kiri).				
11.	Guru mengatur tempat duduk siswa dalam kegiatan pembelajaran.				
12.	Guru membuat media pembelajaran yang menarik agar kami lebih mudahmemahami materi pelajaran yang diajarkan.				
13.	Guru mengajar menggunakan media audio visual (gambar dan video).				
14.	Siswa memahami materi yang di sampaikan oleh guru.				
15.	Guru memberikan contoh dari setiap materi pelajaran yang diajarkan.				
16.	Sebelum memulai pelajaran guru mengajak siswa berdoa.				
17.	Guru melakukan apersepsi (mengaitkan materi yang disajikan dengan materi yangtelah dipelajari sehingga terjadi kesinambungan).				
18.	Sebelum melakukan interaksi dalam kegiatan pembelajaran, guru menjelaskantujuan pembelajaran.				
19.	Guru memberikan kesimpulan setiap akhir dari pembelajaran.				
20.	Guru membagi kelompok setiap ada tugas diskusi.				
21.	Guru mengarahkan jalannya diskusi yang dilaksanakan oleh siswa.				
22	Saya mengembangkan teknik-teknik pengajaran kreatif yang dapat diterapkandi kelas				
23	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan materi ajar (buku ajar) bagi siswa di kelas				
24	Guru memberikan kesimpulan setiap akhir dari pembelajaran.				
25	Sebelum melakukan interaksi dalam kegiatan pembelajaran, guru menjelaskantujuan pembelajaran.				
26	Saya mengembangkan teknik-teknik pengajaran kreatif yang dapat diterapkandi kelas				
27	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan materi ajar (buku ajar) bagi siswa di kelas				

28	Saya diberi kesempatan luas untuk ikut kegiatan musyawarah guru matapelajaran (MGMP)				
29	Saya terlibat dalam perumusan peraturan sekolah				
30	Saya mengembangkan teknik-teknik pengajaran kreatif yang dapat diterapkandi kelas				

REWARD

1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan				
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja				
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan				
5	Saya mendapat jaminan kesehatan				
6	Saya mendapat jaminan hari tua				
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja				
9	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih				
10	Saya menerima upah dengan baik				
11	Saya berusaha menyelesaikan tugas tambahan dan menerima fee yang sesuai				
12	Saya mengerjakan sesuai dengan tupoksi saya pada setiap harinya				
13	Saya menyusun langkah-langkah kerja dalam menghindari permasalahan				
14	Saya memperhatikan kelemahan saya dalam bekerja sesuai dengan tupoksi				
15	Saya memperbaiki kesalahan mengajar saya walaupun sudah dievaluasi				
16	Saya menerima informasi dan masukan dari teman guru lainnya				
17	Saya melaksanakan tugas dalam tujuan meningkatkan prestasi kerja				
18	Saya mengindahkan nasehat kepala sekolah sehingga dapat mencapai tujuan/program sekolah				
19	Saya laksanakan tugas yang membantu program sekolah				
20	Saya melaksanakan perkerjaan agar mendapat penilaian yang baik dari kepalasekolah				
21	Saya bekerja dengan cepat dengan memperhatikan waktu dan tujuan yang akan dicapai				
22	Saya memperoleh perlakuan yang adil berdasarkan hasil kerja				

Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis bernama Endiyah Purbaningsih, lahir di Medan pada tanggal 26 April 1976. Putri keempat dari Bapak Toewoeh (Alm) dan Ibu Suprihatini (Almh). Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 060849 Medan, masuk pada tahun 1983 dan tamat pada tahun 1989. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 14 Medan tahun masuk 1989 dan tamat pada tahun 1992 dan Sekolah Menengah Teknologi Kerumahan di SMTK Negeri Medan tahun masuk 1992 dan tamat pada tahun 1995. Tahun 1995 melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Medan (UNIMED) pada Fakultas Teknik Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Program Studi Tata Boga. Pada tahun 2001 penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Tata Boga. Tahun 2002 memulai karir sebagai guru honor di Sekolah Menengah Keterampilan Keluarga (SMKK) Swasta Tebing Tinggi sampai tahun 2005. Pada tahun 2005-2022 (sampai sekarang) menjadi guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 3 Tebing Tinggi. Sejak tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

MAJELIS PENDIDIKAN

Al Jamiyatul Washliyah

SMK AL WASHLIYAH 13 TEBING TINGGI

TERAKREDITASI : A

Izin Operasional Nomor : 421.3/4752/SMK/2012
 Alamat : Jalan 13 Desember No. 3 Tebing Tinggi Telp. 0621-23218 Kode Pos : 20633
 E-mail : smk_aw13@yahoo.com

Nomor : 1865 / 1.05.14/SMK.AW/2022
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset

Yth. Direktur UMSU Program Pascasarjana
 Di-
 Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari UMSU Pascasarjana, Nomor: 270/IL.3-AU/UMSU-PPPs/F/2022, hal :Permohonan Izin Riset tertanggal 14 Februari 2022, maka Kepala SMK Al Washliyah Tebing Tinggi dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : **ENDIYAH PURBANINGSIH**
 NPM : 2020060002
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : Pengaruh Reward, Kemampuan Dan Pemberdayaan Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Perguruan Swasta Al Washliyah Kota Tebing Tinggi

Telah diberikan izin untuk melaksanakan Riset di SMK Al Washliyah guna melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul : **"Pengaruh Reward, Kemampuan Dan Pemberdayaan Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Perguruan Swasta Al Washliyah Kota Tebing Tinggi"**.

Demikian Surat Izin Riset ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tebing Tinggi, 27 April 2022
 Kepala Sekolah

SYABRUL S.Pd
 NIP.



MAJELIS PENDIDIKAN

Al Jamiyatul Washliyah**SMK AL WASHLIYAH 13 TEBING TINGGI**

TERAKREDITASI : A

Izin Operasional Nomor : 421.3/4752/SMK/2012

Alamat : Jalan 13 Desember No. 3 Tebing Tinggi Telp. 0621-23218 Kode Pos : 20633

E-mail : smk_aw13@yahoo.com

Nomor : 1872 / 1.05.14/SMK.AW/2022
 Lampiran :-
 Perihal : Balasan Surat Riset

Yth. Direktur UMSU Program Pascasarjana

Di-

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari UMSU Pascasarjana, Nomor: 270/IL.3-AU/UMSU-PPPs/F/2022, hal :Permohonan Izin Riset tertanggal 14 Februari 2022, maka Kepala SMK Al Washliyah Tebing Tinggi dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : **ENDIYAH PURBANINGSIH**
 NPM : 2020060002
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : Pengaruh Reward, Kemampuan Dan Pemberdayaan Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Perguruan Swasta Al Washliyah Kota Tebing Tinggi

Benar telah mengadakan penelitian di SMK Al Washliyah pada hari Rabu tanggal 11 Mei 2022 Jam 10.00 – Selesai guna melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul : **"Pengaruh Reward, Kemampuan Dan Pemberdayaan Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Perguruan Swasta Al Washliyah Kota Tebing Tinggi"**.

Demikian Surat Balasan Riset ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tebing Tinggi, 27 April 2022
 Kepala Sekolah

 S.Y. Achmad U.L., S.Pd.
 NIP.



MAJELIS PENDIDIKAN

Al Jamiyatul Washliyah**MADRASAH TSANAWIYAH**
KOTA TEBING TINGGIAlamat : Jalan 13 Desember No. 3 Tebing Tinggi Telp. 0621-23218 Kode Pos : 20633
website : <http://www.mts-alwashliyah.co.cc> e-mail : mts-alwashliyah@tebingtinggi@yahoo.com**SURAT KETERANGAN RISET**

Nomor : 424 /I.05.14/MTs-AW/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

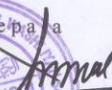
Nama : Drs ABDUL HOLID
 NIP : 1965022005011002
 Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah
 Kota Tebing Tinggi

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : ENDIYAH PURBANINGSIH
 NPM : 2020060002
 Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : PENGARUH REWARD, KEMAMPUAN DAN PEMBERDAYAAN
 GURU TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI
 PERGURUAN SWASTA AL WASHLIYAH KOTA TEBING TINGGI

Adalah benar telah Melaksanakan riset dilaksanakan pada tanggal 12 Mei 2022 di Madrasah
 Tsanawiyah Al Washliyah Jl. 13 Desember No. 3 Kota Tebing Tinggi dengan baik.
 Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tebing Tinggi, 13 Mei 2022

Kepala

Drs ABDUL HOLID
 NIP. 196505022005011002



Sekretariat : Jalan 13 Desember No. 03 Tebing Tinggi Kode Pos : 20633 Email : ma.abwashliyah13@gmail.com

SURAT KETERANGAN RISÉT

Nomor : 041/I.05.14/MAS-AW/TT/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. HERNIATY
 NIP : ---
 Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Al Washliyah
 Kota Tebing Tinggi

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama : ENDIYAH PURBANINGSIH
 NPM : 2020060002
 Program : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : PENGARUH REWARD, KEMAMPUAN DAN PEMBERDAYAAN GURU TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI PERGURUAN SWASTA AL WASHLIYAH KOTA TEBING TINGGI

Adalah benar telah melaksanakan Riset pada tanggal 13 Mei 2022 di Madrasah Aliyah Al Washliyah Jl. 13 Desember No. 03 Kota Tebing Tinggi dengan baik.

Demikian Surat Keterangan Riset ini diperbuat untuk menjawab sekaligus menyetujui Surat Permohonan Izin tempat penelitian yang diajukan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 270/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2022.

Tebing Tinggi, 14 Mei 2022

Kepala
 Madrasah Aliyah Al Washliyah
 Kota Tebing Tinggi

Dra. HERNIATY