

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN REWARD DENGAN KINERJA GURU DI SD
HIKMATUL FADHILLAH MEDAN**

Asril Saad*

Abstrak

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, karena mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan sebuah reward atau penghargaan dengan guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Pemberian *reward* dengan kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SD Hikmatul Fadhillah Medan yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Uji validitas instrumen menggunakan teknik analisis *product moment*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha cronbach*. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana yakni dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Sebelum menganalisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara pemberian reward dengan kinerja guru SD Hikmatul Fadhillah Medan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} = 2,09 \geq 1,679$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar $r_{hitung} = 0,289 > r_{tabel} = 0,279$. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel pemberian reward dengan kinerja guru adalah sebesar 8,4%.

Kata Kunci : *Pemberian Reward, Kinerja Guru***PENDAHULUAN**

Pendidikan sebagai suatu alat pencetak generasi penerus suatu bangsa merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana diamanatkan oleh undang – undang bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini mengandung arti bahwa pendidikan yang ada di Indonesia ini harus lah dapat mencapai tujuan yang diharapkan tersebut.

Salah satu faktor pendukung yang sangat penting yang dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas di Indonesia salah satunya

* Penulis adalah Mahasiswa Pascasajana UIN Sumatera Utara

adalah guru. Guru sebagai pelaku utama dalam penerapan program pendidikan di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. (Yusuf & Sugandhi, 2012).

Seorang guru memiliki peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan jika tanpa ada didukung oleh seorang guru. (Syafaruddin, Asrul, & Mesiono, 2014).

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Reward merupakan bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Diharapkan dengan adanya penghargaan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan sehingga meningkatkan kinerjanya. Pemberian reward (penghargaan) bertujuan untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. (Yusuf & Sugandhi, 2012).

Dan kinerja adalah merupakan hasil dari perkombinasian dari usaha seorang individu dan kemampuan, keterampilan dan juga pengalaman seseorang individu. (Yusuf & Sugandhi, 2012). Kinerja guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan sekolah dan juga yang paling penting menentukan output yang akan dihasilkan dari sekolah tersebut. Jika kinerja guru baik maka tujuan sekolah akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja guru menurun mengakibatkan proses pembelajaran menjadi membosankan dan hasil belajar siswa juga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap sekolah pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja guru. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja guru tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Kinerja guru tidak hanya dilihat dari cara mengajarnya, tapi juga dalam hal penerimaan reward atau penghargaan. Oleh karena itu untuk pemberian reward atau penghargaan yang jelas antara pihak sekolah dengan guru maka akan

mendorong guru untuk bekerja dengan senang hati sehingga kinerja guru pun dapat ditingkatkan. Besar kecilnya pemberian reward atau penghargaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja guru dalam mengajar dan tujuan yang diharapkan oleh sekolah. Harapan atas profesional dan kinerja yang baik dari seorang guru tak terlepas dari bagaimana sekolah mengelola dan memberikan penghargaan kepada guru yang dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan pihak sekolah kepada guru baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap sekolah guna untuk meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut tentang Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Hikmatul Fadhillah Medan yang berada di jalan Denai No. 176 Medan, dengan guru sebagai subjek penelitian. Dan waktu penelitian di rencanakan berlangsung pada bulan April 2016.

B. Subjek Penelitian

Populasi atau population mempunyai arti bervariasi Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Arikunto, 2009). Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh tumbuhan dan lainnya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek /objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. (Sugiyono, 2010). Adapun jumlah guru di SD Hikmatul Fadhillah berjumlah 50 Orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih sebagai sumber data. Maka sampel juga dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sukardi, 2007). Dari jumlah populasi yang ada, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Mengingat apa yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sebaliknya apabila subjeknya besar dapat diambil diantara 10% - 15% atau 20% - 25%. (Arikunto, 2009). Berdasarkan dari pendapat di atas maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 50 orang guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan

C. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel. (Arikunto, 2009). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket adalah alat pengumpulan data dengan cara mengirim suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Angket yang di ajukan dalam penelitian di bagi kepada dua bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah : 1) Sebanyak 25 item untuk variabel Pemberian reward; 2) Sebanyak 25 item untuk variabel kinerja guru. Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan skala model rikert yang berisikan sejumlah pertanyaan tentang subjek yang akan diungkapkan.

D. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji persyaratan analisis data terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (Mean), nilai tengah (Median), nilai yang sering muncul (Modus), dan simpangan baku atau standar deviasi. (Sudjana, 2005).

Pada uji hipotesis penelitian yang menerangkan rumus korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu menentukan persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogen serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y) untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. (Arikunto, 2009). Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variasi yang homogen atau tidak. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor pemberian reward (X) bahwa skor tertinggi adalah 99 dan skor terendah adalah sebesar 58. Nilai rata-rata (M) 87 standart deviasi (SD) = 1,6 modus (Mo) = 82,25 dan median (Me) = 82,20. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standart deviasi maka data berdistribusi normal. Dan jumlah responden yang berada pada kelas rata rata data variabel (X) (87) adalah berjumlah 16 orang atau 32% jumlah responden yang berada diatas rata-rata

adalah berjumlah 27 orang atau 54% sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 7 orang atau 14%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 98 dan skor terendah adalah sebesar 73. Nilai rata-rata (M) = 86,26 standar deviasi (SD) = 1,61 modus (Mo) = 87, dan median (Me) = 85,26. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Dan dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel (Y) (86,26) adalah berjumlah 7 orang atau 14% jumlah responden yang berada diatas rata-rata adalah berjumlah 22 orang atau 44% sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 21 orang atau 42%.

Dalam memperoleh hasil perhitungan tingkat kecendrungan variabel X (pemberian *reward*) dapat dilakukan pengkategorian variabel X. Untuk melakukan pengkategorian pemberian *reward* dilakukan dengan menggunakan tabel persyaratan pengkategorian skor dengan kesimpulan bahwa kategori pemberian *reward* dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 54%.

Perhitungan tingkat kecenderungan variabel Y (kinerja guru) dapat dilakukan pengkategorian variabel Y. Hasil pengujian kecenderungan terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat disimpulkan bahwa kategori kinerja guru dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 44%.

Normalitas data populasi perlu untuk memberikan keyakinan pemakaian tehnik analisis korelasi tepat digunakan dalam penelitian ini, karena salah satu persyaratan adalah bahwa data populasi harus berdistribusi normal apabila $h <$. Pengujian normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik liliefors dengan kesimpulan bahwa persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah $\hat{Y} = 111,23 + 0,287 X$, Berdasarkan perhitungan pada tabel didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,281, sedangkan harga Liliefors tabel pada taraf signifikan 5% dengan dk= 50 yaitu sebesar 0,886. Dengan demikian $Lo < Lt$ yaitu $0,281 < 0,886$, hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Y atas X berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji Barlet. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila 2 hitung $< ^2$ tabel pada taraf signifikan 5%. Uji homogenitas data variabel kinerja guru (Y) berdasarkan variabel

(X). Pemberian *Reward* (X) diperoleh hasil X^2 hitung = 27,2329 Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk $\alpha = 0,05$ dan dk (2) didapatkan X^2 tabel = 43,773 Dengan membandingkan kedua nilai diperoleh X^2 hitung = 27,2329 < X^2 tabel = 43,773 Sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data adalah homogen.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel X dan Y. Persamaan regresi adalah sebagai berikut : $Y = a + bx$ yaitu $Y = 111,24 + 0,287 X$. Persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan variabel pemberian *reward* di SD Hikmatul Fadhillah berhubungan dengan kenaikan terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan dapat dilihat nilai F_h sebesar 0,56 sedangkan F_t sebesar 2,45 dalam hal ini dilihat bahwa F_h lebih kecil dari F_t yakni $0,56 < 2,45$. Maka dapat disimpulkan bahwa X mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan ini bertujuan untuk menghitung besar kecilnya korelasi antara variabel pemberian *reward* dengan variabel kinerja guru dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Person. Ada pun hasil setelah keseluruhan data dihitung maka dapat disimpulkan hasil yang didapatkan antara pemberian *reward* dengan kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan, diperoleh angka indeks korelasi “r” *product moment* sebesar 0,289. Didapat nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yakni $0,289 > 0,279$. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan hubungan ini termasuk dalam kategori rendah pada rentang 0,20 – 0,399.

Pengujian keberartian koefisien korelasi bertujuan untuk mencari keberartian korelasi antara pemberian *reward* dengan kinerja guru dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan 5%, dk (n-2). Dengan kesimpulan bahwa r_{hitung} sebesar 2,09 dan pada taraf signifikansi 5% dengan dk (n-k) = 48 sebesar 1,679. Ini menunjukkan bahwa $r_{hitung} (2,09) > (1,679)$ maka H_0 ditolak, artinya koefisien signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru.

Selanjutnya, perhitungan koefisien determinasinya sebesar 8,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X (Pemberian *Reward*) memberi kontribusi terhadap variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 8,4%. Adapun sisanya sebesar 91,6% adalah dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Dari hasil nilai r_{hitung} yang

lebih besar dari , kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya kinerja guru juga dipengaruhi pemberian reward yang baik. Semakin baik reward yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dengan menggunakan angket diperoleh rata-rata skor hubungan pemberian *reward* sebesar 87 dengan skor tertinggi sebesar 99 dan terendah 58. Selanjutnyaberdasarkan daftar kumpulan Kinerja Guru diperoleh nilai rata-rata 86,26 dengan skor sebesar 98 tertinggi dan skor terendah 73. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, dengan nilai r_{xy} hitung $>$ r_{tabel} yaitu $0,289 > 0,279$ dan t hitung $>$ t tabel yaitu $2,09 > 1,679$. Dengan demikian pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan memiliki hubungan yang positif antara kedua variabel. Adapun pengaruh pemberian *reward* sebesar = 8,4% terhadap kinerja guru yang di dapat dari representasi para guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan. Sedangkan sisanya 91,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti keadaan lingkungan sekolah, iklim organisasi, motivasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan dan pelatihan dan sebagainya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian milik Kusnoto. Menurut beliau hasil hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan reward terhadap terhadap kinerja guru diterima, dengan bukti harga r_{x1y} sebesar 0,494 lebih besar dari harga r_{tabel} sebesar 0,294 pada taraf signifikansi 5% dan sebesar 0,380 pada taraf signifikansi 1% dan harga r_{x2y} sebesar 0,578 lebih besar dari harga r_{tabel} sebesar 0,294 pada taraf signifikansi 5% dan sebesar 0,380 pada taraf signifikansi 1%. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala madrasah dan reward berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah dan reward yang diterimakan maka semakin tinggi kinerja guru.

KESIMPULAN

Pemberian reward di SD Hikmatul Fadhillah Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa variabel Pemberian *reward* kategori tinggi sebesar 54%, kategori sedang sebesar 32%, dan kategori rendah sebesar 14%. Kinerja Guru SD Hikmatul Fadhillah Medan berdasarkan uji kecenderungan untuk variabel Kinerja Guru kategori tinggi sebesar 44%, kategori sedang sebesar 14%, dan kategori rendah sebesar 42%. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan

antara pemberian *reward* dengan kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan yaitu sebesar 0, 0, 289. Sehingga Hipotesa ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin, Asrul, & Mesiono. (2014). *Inovasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Yusuf, S., & Sugandhi, N. (2012). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rajawali.