

## Efektivitas Reward Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan

Harianti Wira Pratama

Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Jln. Denai No 217 Medan, Sumatera Utara

Email [harianti123@gmail.com](mailto:harianti123@gmail.com)

### ABSTRAK

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

*Kata Kunci* : Komitmen kerja guru, reward organisasi

### ABSTRACT

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

*Keywords*: Teacher work commitment, organizational rewards

### 1. PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa saat ini Kualitas pendidikan di Indonesia cukup memprihatinkan. Hal ini sejalan dengan hasil yang dirilis oleh lembaga PISA ( Programme For International Student Assessment) pada bulan Desember lalu di Kota Paris. Dari hasil penelitian yang dilakukan PISA diperoleh data bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-72 dari 77 negara dari segi kualitas pendidikan. Peringkat ini menjadikan Indonesia berada

di peringkat ke 6 terbawah, bahkan kualitas pendidikan kita jauh tertinggal dari Negara tetangga seperti Brunei Darussalam dan Malaysia yang memiliki peringkat di atas Indonesia. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh *Human Development Report* yang meriliah hasil penelitian tahun 2017 dan menyatakan Indonesia berada posisi ke-7 di ASEAN dari segi index pendidikan dengan skor 0,662. Hal ini juga mengaskan bahwa indikator pendidikan yang rendahlah yang membuat daya saing sumberdaya manusia di Indonesia juga rendah. Sementara itu pada tahun 2016 UNESCO dan Global Education Monitoring (GEM) mengumumkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-10 dari 14 Negara berkembang dari segi mutu pendidikan. Dari semua data penelitian di atas tentu tidak dapat kita bantah bahwa mutu atau kualitas pendidikan di Indonesia sangat rendah. Seperti yang kita ketahui hampir 75% satuan pendidikan di Indonesia tidak memenuhi standar kelayakan satuan pendidikan.

Kualitas pendidikan di atas akan semakin memburuk apabila tidak ada perbaikan salah satunya pada kualitas guru. Moh. Uzer Usman (2011:6) mengatakan bahwa tingkat kinerja seorang guru dapat kita lihat melalui kemampuannya dalam mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik sehingga tercapai tujuan pembelajaran dan menghasilkan lulusan (output) yang berkompentensi . Tentunya mutu atau kualitas seorang guru harus senantiasa meningkat setiap tahunnya. Rythia Afkar, peneliti bank dunia (2021) mengatakan bahwa guru di Indonesia memiliki kompetensi yang sangat rendah, ini diungkapkannya setelah merilis hasil survei bank dunia terkait learning loss akibat pandemi selama kurang lebih 1,5 tahun. Rendahnya kualitas guru ini tentu harus sesegera mungkin diperbaiki. Perbaikan kualitas guru tidak perlu harus menunggu arahan dari pemerintah. Sejatinya memperbaiki kualitas guru dapat dimulai dari satuan pendidikan masing-masing dalam hal ini kepala sekolah harus berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang dimana kita ketahui bahwasannya kualitas pendidikan yang rendah ini terjadi hampir di seluruh wilayah di Indonesia, tidak terkecuali di Provinsi Sumatera Utara khususnya di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti kepada Kepala SMA Plus Sedayu Nusantara, peneliti memperoleh informasi bahwa sekolah ini didirikan dan mulai operasional di tahun 2018. Hingga saat ini Tahun 2022 SMA Plus Sedayu Nusantara Medan telah meluluskan alumni sebanyak 2 angkatan. Dari awal berdiri di tahun 2018 sekolah ini memiliki tujuan yaitu meluluskan peserta didiknya 100% ke perguruan tinggi negeri, sekolah kedinasan, Tentara, Polisi dan Sekolah-sekolah tinggi lainnya. Setelah meluluskan 2 angkatan, SMA Plus Sedayu Nusantara belum dapat memenuhi target lulusan tersebut. Program pendidikan dan pengembangan potensi anak yang telah diterapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara tergolong sudah cukup baik. Lalu, apakah salah satu faktor penyebab gagalnya mencapai angka lulusan 100% adalah kinerja dan komitmen guru dalam menjalankan KBM ?. Untuk itu, peneliti akan melakukan penelitian mengenai komitmen kerja Guru SMA Plus Sedayu Nusantara dan apakan sistem reward sudah berlaku di sekolah tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja dan komitmen guru. Karena dalam mencapai kesuksesan tujuan pembelajaran faktor utama yang harus diperhatikan adalah Guru.

Guru merupakan salah satu bagian dari pendidikan yang sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar mengajar. Dalam ketentuan umum di Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen dinyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertugas mengajar, mendidik, mengarahkan, melatih, membimbing dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang satuan pendidikan dan jenis pendidikan formal. Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menuliskan bahwa guru adalah pekerjaan dengan kekuatan batin yang bersumber dari dalam hati guru itu sendiri dan kekuatan dari luar guru tersebut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab. Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal tentu akan berpengaruh besar kepada perkembangan peserta didik dari segi kompetensi. Untuk meningkatkan kinerja tentunya seorang guru harus memiliki komitmen kuat dalam bekerja menjadi guru yang profesional. Komitmen guru dapat terwujud dengan keterlibatan seorang guru secara penuh dalam proses

belajar mengajar. Selain itu guru juga harus memiliki komitmen organisasional, yaitu dimana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan menjaga keanggotaannya dalam organisasi.

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

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau juga biasa dikenal dengan apresiasi yang diberikan suatu organisasi kepada anggota dari organisasi tersebut. Reward atau apresiasi ini diberikan atas pencapaian positif dari anggota organisasi. Organisasi memberikan reward biasanya untuk mempertahankan prestasi unggul di sumber daya manusia di anggotanya. Tentunya organisasi berharap dengan adanya sistem reward yang dilaksanakan dapat memotivasi anggotanya dalam bekerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2009), reward merupakan bentuk imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja di perusahaan tersebut. Imbalan diberikan karena pekerja telah memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran demi memajukan perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Leman (2000) juga menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok apabila mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

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

Menurut hemat peneliti, rendahnya kualitas pembelajaran disebabkan karena masih rendahnya komitmen guru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, komitmen berarti perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen merupakan janji yang terbetik dalam hati untuk melakukan sesuatu menurut semestinya. Komitmen merupakan tekad dan niat baik yang berasal dari lubuk hati yang paling dalam untuk berbuat sesuatu semaksimal mungkin. Tekad berarti kemauan yang kuat yang didasari oleh kesadaran bahwa apa yang akan dilaksanakan sangat penting bagi pengembangan dirinya maupun orang lain. Komitmen berakar dari niat yang tulus dan ikhlas, tanpa paksaan dari orang lain. Pada hakikatnya komitmen merupakan suatu keinginan atau cita-cita yang betul-betul dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu variabel yang akan diteliti oleh peneliti adalah bagaimana komitmen guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan dan apakah komitmen guru

yang sudah berjalan ini memberikan efek yang baik kepada kualitas pendidikan di SMA Plus Sedayu Nusantara.

Tentunya upaya dalam membangun komitmen guru tidaklah mudah, komitmen adalah rasa yang harus ditimbulkan dari kesadaran guru dan tentunya ini bersifat abstrak, dimana hanya gejalanya saja yang bisa kita amati. Walaupun tidak mudah diamati bukan berarti komitmen tidak dapat ditumbuhkan dalam diri seorang guru. Tentunya komitmen kerja bagi seorang guru dapat ditumbuhkan dengan adanya motivasi intrinsik. Dalam meningkatkan komitmen guru dan kualitas pendidikan, peran aktif pemimpin satuan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah sangat diperlukan. (Emilda, 2020) Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian reward yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terimakasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pimpinannya. Maka dari itu, salah satu pendorong peningkatan kualitas guru adalah dengan motivasi berupa penghargaan atau hadiah yang diberikan oleh kepala sekolah. Peningkatan kualitas guru dengan memberikan motivasi berupa pemberian hadiah ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentunya.

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

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan kuantitatif tipe embedded, dimana metode kualitatif sebagai metode primer dan metode kuantitatif sebagai metode skunder. Objek penelitian ini adalah efek pemberian reward oleh Kepala Sekolah atau Yayasan. Sementara subjek dari penelitian ini adalah peserta didik, guru, kepala sekolah, dan pengurus yayasan. Dalam pendekatan kualitatif peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan malakukan observasi dan wawancara terbuka. Sementara itu untuk pendekatan kuantitatif peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner atau angket. Teknik analisis data kualitatif menggunakan langkah-langkah diantaranya data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Untuk analisis data kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan metode korelasi person product moment dengan konfirmasi table produk Moment untuk taraf signifikan 5% dan taraf signifikan 1%. Metode korelasi person product moment ini untuk mencari hubungan pengaruh dari variable x dan variable y.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Reward di SMA Plus Sedayu Nusantara**

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

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

Tujuan pemberian reward kepada guru dan pegawai SMA Plus Sedayu Nusantara Medan adalah salah satu bentuk atau upaya yang dilakukan oleh pihak Yayasan untuk mendorong timbulnya semangat dan komitmen kerja dari guru dan pegawai. Yayasan berharap dengan pemberian reward yang konsisten dan terus diperbaharui maka guru dan pegawai berlomba-lomba untuk meraih penilaian kinerja baik yang kemudian pada akhirnya dapat menjadi salah satu nama yang direkomendasikan oleh kepala sekolah untuk menerima reward dari yayasan baik berupa uang tunai atau kenaikan jabatan. Dari hasil wawancara diatas juga dinyatakan bahwa semakin banyaknya jumlah guru dan pegawai maka jenis dan metode pemberian reward harus dirubah menyesuaikan dengan jumlah dan juga peraturan terbaru mengenai peningkatan kinerja guru. Responden guru dalam wawancara menyatakan bahwa reward yang diberikan oleh yayasan dapat juga diartikan sebagai penghargaan atau balas jasa oleh yayasan atas kinerja yang baik dari guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Sistem reward yang diterapkan di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini tentunya dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi atau dalam hal ini tujuan pendidikan dari satuan pendidikan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Mengacu pada hasil wawancara tersebut di atas maka dapat kita simpulkan tujuan dari pemberian reward organisasi di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan adalah sebagai berikut :

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

### **Komitmen Guru di SMA Plus Sedayu Nusantara**

Komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara cukup baik. Dan keberadaan reward di SMA Plus Sedayu Nusantara ini menjadikan guru-guru yang mengajar termotivasi untuk selalu memperbaiki kinerja dan juga mempertahankan kinerja yang dinilai sudah baik. Beberapa guru juga menyatakan bahwa keberadaan sistem reward di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ini sangat memberikan kontribusi yang besar bagi motivasi dan komitmen kerja mereka. Memperoleh reward adalah salah satu tujuan yang dinantikan oleh guru-guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Sistem penilaian kinerja di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan sudah tersusun dengan baik. Dan proses penilaian dilakukan sepanjang tahun ajaran dengan memperhatikan beberapa aspek. Penilaian tersebut memiliki tiga aspek sebagai berikut :

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

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

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

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

### **Pengaruh Reward Terhadap Komitmen**

Pada hakikatnya reward merupakan salah satu bentuk metode untuk meningkatkan motivasi suatu anggota organisasi untuk melakukan hal-hal baik dan meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dalam kata lain, yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan reward sesuai sistem organisasi itu sendiri. Dalam analisis data hasil penelitian ini, peneliti melakukan uji pengaruh product moment untuk menguji hubungan variabel reward (X) dengan Komitmen guru (Y). Adapun rumus untuk pengujian dua variabel ini telah ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1 Data Survei Reward dan Komitmen Organisasi di SMA Sedayu Medan

<b>Reward (yi)</b>	<b>Komitmen (xi)</b>	<b>yi<sup>2</sup></b>	<b>xi<sup>2</sup></b>	<b>yi*xi</b>
6	44	2116	1936	2024
49	49	2401	2401	2401
45	45	2025	2025	2025
47	48	2209	2304	2256
49	43	2401	1849	2107
47	48	2209	2304	2256
48	48	2304	2304	2304
49	48	2401	2304	2352
48	46	2304	2116	2208
48	46	2304	2116	2208
47	48	2209	2304	2256
47	49	2209	2401	2303
48	48	2304	2304	2304

46	47	2116	2209	2162
48	47	2304	2209	2256
46	48	2116	2304	2208
48	47	2304	2209	2256
50	47	2500	2209	2350
49	49	2401	2401	2401
50	48	2500	2304	2400
50	47	2500	2209	2350
50	49	2500	2401	2450
50	48	2500	2304	2400
50	48	2500	2304	2400
50	48	2500	2304	2400
50	48	2500	2304	2400
50	50	2500	2500	2500
50	49	2500	2401	2450
50	48	2500	2304	2400
50	49	2500	2401	2450
50	48	2500	2304	2400
50	50	2500	2500	2500
50	49	2500	2401	2450
50	49	2500	2401	2450
50	49	2500	2401	2450
50	50	2500	2500	2500
50	49	2500	2401	2450
50	49	2500	2401	2450
50	50	2500	2500	2500
50	50	2500	2500	2500
50	50	2500	2500	2500
50	50	2500	2500	2500
50	50	2500	2500	2500

50	50	2500	2500	2500
50	50	2500	2500	2500
49	48,22222222	2403,04444	2327,86666	2364,15555

Berdasarkan data Tabel 1 di atas bahwa efektivitas pemberian reward organisasi dalam meningkatkan komitmen kerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan. Reward terbukti memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara. Hal ini terlihat dari hasil uji nilai r produk yang menyatakan hubungan variabel x terhadap variabel y sebesar 0,562 dan 0,438 dijelaskan oleh variabel lainnya. Dimana variabel x menyatakan untuk reward dan variabel y menyatakan untuk komitmen guru. Dengan artian semakin baik sistem pemberian reward pada SMA Plus Sedayu Nusantara medan maka akan semakin baik pula komitmen kerja guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

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

Setelah melakukan hitungan menggunakan rumus di atas dengan nilai data yang tersaji pada tabel diatas. Maka diperoleh nilai rxy adalah 0,562. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh harga rxy sebesar 0,562, kemudian dari hasil perhitungan tersebut, kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r *Product Moment* pada taraf signifikansi 5% dan taraf signifikansi 1%. Dalam tabel pengaruh tercantum nilai r dengan N = 45 adalah 0,294 pada taraf signifikansi 5%, dan 0,380 pada taraf signifikansi 1%. Dengan Demikian berarti bahwa hipotesis kerja (ha) diterima baik pada taraf signifikansi 5% maupun 1% karena harga rx2y lebih besar dari harga r tabel dengan derajat kebebasan 45.

#### **4. KESIMPULAN**

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

1. Reward yang diberikan Yayasan SMA Plus Sedayu Nusantara Medan ada dua kategori, yaitu reward berupa material seperti uang tunai (bonus), kenaikan gaji serta pengangkatan sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY) bagi guru yang berprestasi dalam kinerjanya. Sistem reward yang diterapkan oleh pihak Yayasan dan Kepala Sekolah sudah cukup baik dari segi keadilan dan kepuasan guru sebagai penerima reward.
2. Komitmen kerja oleh guru SMA Plus Sedayu Nusantara sudah cukup baik, ini terlihat dari hasil pengumpulan data dengan metode angket dengan nilai jawaban diatas 60%. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan atas pendekatan evaluasi yang dilakukan oleh Yayasan dan Kepala Sekolah memotivasi guru untuk memberika kinerja sebaik mungkin dnegan menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan agar dapat mencapai tujuan pembelajaran.
3. Pengaruh reward terhadap kinerja guru SMA Plus Sedayu Nusantara Medan secara kualitatif menunjukkan kesan baik dan sangat memberikan pengaruh. Selain itu, secara kuantitatif juga sama, yaitu memberikan dampak baik, hal ini terlihat dari nilai rxy atau nilai pengaruh variabel x terhadap variabel y dimana variabel x disini adalah reward dan variabel y adalah komitmen guru yang hasilnya menunjukkan nilai 0,562 dan jika nilai ini dikonsultasikan dengan tabel nilai r momen dengan populasi sampel 45 orang maka nilai

tersebut dapat diterima dengan baik artinya terbukti bahwa reward mempengaruhi komitmen kerja Guru di SMA Plus Sedayu Nusantara Medan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. (1993). Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi, Moh.Arifin (2017) Kinerja Guru Profesional. Jakarta : ArRuzz Media
- Creswell, John W. (2015) Penelitian Kualitatif dan Desain Riset, terj. Ahmad Lintang Lazuardi dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Crossan, M., Lane, H., & White, R. (2017). An organizational learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537
- Dardiri, Ahmad. (2011). Diversifikasi Kompetensi Lulusan Pendidikan Dan Latihan Vokasi Untuk Lebih Kompetitif. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, 34(1). 123-135.
- Prasetia, I., Sulasmi, E., Susana. (2022). Pengaruh Program Gerakan Literasi dan Sarana Perpustakaan Terhadap Budaya Literasi di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, 3 (1). 21-27.
- Prasetia, I. (2023). Metodologi Penelitian : Pendekatan Teori dan Praktik. Medan : UMSU Press.
- Sugiyono.(2015). Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif dan Pengembangan. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.(2016).Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.Bandung
- Suharsimi Arikunto (2006) Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta
- Suharsaputra, U. (2010). Administrasi Pendidikan. Refika Medita. Jakarta. Zaenab Hanim, Dian Septiana