

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU-GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN KAMPAR TIMUR

Mardianis¹⁾
Zulfan Saam²⁾
Azhar³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

Abstract: The purpose of this research is to know the influence between variables (1) System reward with teachers performance in SMP Kampar Timur of Kampar Regency, (2) Achievement motivation with teachers performance in SMP Kampar Timur of Kampar Regency, (3) Reward system and Achievement motivation together with teachers performance in SMP Kampar Timur of Kampar Regency. This research carried out by spreading the instruments by using questionnaire for 78 teachers in SMP Kampar Timur of Kampar Regency by using proportionate random sampling technique. The instrument used to collect the data of all variables using the questionnaire. Validity was tested using Pearson product moment formula. Instrument reliability coefficient was calculated using Cronbach alpha formula. The results showed a positive relationship between: (1) System reward toward performance of teachers with a correlation coefficient $r_{x_1,y} = 0.27$ and the regression equation $v = 90,126 + 0,257X_1$. (2) There is a positive influence between achievement motivation toward teachers performance with correlation coefficients $r_{x_2,y} = 0.23$ and the regression equation $v = 98,147 + 0,180X_2$. (3) There is a positive influence between reward systems and achievement motivation toward teachers performance with $r_{x_1,x_2,y}$ multiple correlation coefficient = 0.28 and the regression equation $v = 89,351 + 0,221X_1 + 0,042X_2$. The results of this study are expected to be useful for the improvement and enhancement of teachers performance in SMP Kampar Timur of Kampar Regency by increasing reward systems and achievement motivation as a teacher.

Key words: Rewards System, Achievement Motivation, and Teacher performance

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang adanya pengaruh antar variabel-variabel (1) Sistem *reward* terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur, (2) Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur, (3) Sistem *reward* dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur. Melalui penyebaran instrument berupa angket/kuesioner kepada 78 orang guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur Kab. Kampar dengan teknik proportionate random sampling. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data semua variabel dengan menggunakan angket. Validitas butir diuji dengan menggunakan rumus pearson product moment. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara (1) Sistem *reward* terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{x_1,y} = 0,27$ dan persamaan regresi $v = 90,126 + 0,257X_1$. (2) Terdapat pengaruh positif antara Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{x_2,y} = 0,23$ dan persamaan regresi $v = 98,147 + 0,180X_2$. (3) Terdapat pengaruh positif antara Sistem *reward* dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda $R_{x_1 x_2,y} = 0,28$ dan persamaan

regresi $v = 89,351 + 0,221X_1 + 0,042X_2$. Hasil penelitian diharapkan berguna bagi perbaikan dan peningkatan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur Kab. Kampar dengan cara meningkatkan Sistem *reward* dan Motivasi berprestasi para guru.

Kata kunci : Sistem *reward*, Motivasi berprestasi dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya serta menyediakan anggaran anggaran untuk keperluan pendidikan. Pendidikan secara umum didefinisikan sebagai sebuah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya untuk masyarakat (Soedijarto, 2008).

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi sekolah dan merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam

upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan harus menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Semua hal tersebut tidak terlepas dari sistem *reward* dan motivasi berprestasi guru.

Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam Setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu dituntut kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar. Hasil belajar siswa salah satunya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan guru tersebut saat mengajar

Peningkatan kinerja harus diiringi motivasi berprestasi yang tinggi, Bekerja tanpa motivasi berprestasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Orientasi ini tentu mengarah pada peran guru yang dituntut bertindak secara professional.

Sementara dari pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan semua kepala sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur dan beberapa guru pada tanggal 14 Juli 2015 hal kinerja guru, dan diketahui fenomena fenomena sebagai berikut : 1). Lebih dari 65%

guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Artinya guru belum membuat program pembelajaran dan perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, 2). Perlengkapan mengajar guru masih copi paste seperti silabus, RPP dan penilaian atau evaluasi dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum, 3). Lebih dari 80% perangkat penilaian Guru belum lengkap dilihat dari pembuatan soal tanpa adanya kisi-kisi dan analisis hasil ulangan, 4). Lebih dari 75% guru kurang kreatif dan kurang inovatif dalam mengajar dan tidak mengikuti perkembangan pembelajaran seperti belum menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam menunjang proses pembelajaran, 5). Beberapa guru masih mengabaikan peraturan kedisiplinan sekolah, seperti datang terlambat, tidak hadir tanpa adanya pemberitahuan dan pulang belum pada waktunya.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan akumulasi dari kinerja dari individu maupun kelompok yang baik. Demikian pula sebaliknya kegagalan pencapaian prestasi dalam suatu organisasi disebabkan oleh kinerja baik individu maupun kelompok dalam organisasi yang tidak optimal. Natawijaya (2003) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan seperangkat perolehan nyata yang ditampilkan oleh seseorang yang profesional/pakar (dosen, pembimbing, guru pembimbing, pakar pengembang ilmu) dll pada waktu dia melaksanakan tugas keahliannya.

Menurut Robert (2002) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Vroom menyatakan dalam Mulyasa (2003) bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Jika

seseorang rendah pada salah satu komponen maka kinerjanya akan rendah pula. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi seseorang pada komponen itu maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Performansi individu tergantung pada usaha dan kemampuan. Jika salah satu atau kedua-keduanya rendah, maka performansi individu juga rendah. Performansi kelompok tergantung bagaimana anggota kelompok diorganisasikan untuk menggunakan keterampilannya. Pengendalian kinerja berarti pemantauan organisasi terhadap penetapan pencapaian tujuan dan pelaksanaan rencana. Efektivitas penetapan tujuan dan pelaksanaan rencana ini tergantung kepada sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Siagian (2000) kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik memiliki daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Di samping itu kinerja individu berhubungan juga dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh antara sistem *reward* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di sekolah SMP Negerise-Kecamatan Kampar Timur, Kab. Kampar yang terletak di Provinsi Riau. Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi dinas pendidikan dan kepala sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur dalam rangka meningkatkan kinerja Guru. Sebagai sumber referensi bagi peneliti yang lain yang meneliti terhadap masalah yang sama, dan bagi lembaga (instansi) yang terkait, diharapkan menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerja

Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur. Waktu yang direncanakan untuk penelitian ini mulai dilakukan

pada bulan September s.d. November 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 orang guru. Dengan menggunakan teknik *sensus sampling* maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang guru yang diambil dari keseluruhan populasi karena jumlah populasi sedikit.

Tabel 1 Jumlah Populasi Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur

NO	NAMA SEKOLAH	POPULASI	SAMPEL
1	SMP Negeri 1 Kampar Timur	56	56
2	SMP Negeri 2 Kampar Timur	12	12
3	SMP Negeri Satu Atap Kampar Timur	10	10
JUMLAH		78	78

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner (angket) untuk semua variabel. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Dalam hal itu, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modu, median, nilai rata-rata, simpangan baku, nilai maksimal dan nilai minimal. Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun sebelum pengujian persyaratan analisis, uji normalitas dan uji linieritas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur yaitu tentang sistem *reward* dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur dapat diketahui dari hasil kuesioner dan tes yang disebar. sistem *reward* dan Motivasi Berprestasi yang dimiliki oleh guru dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar Timur.

1. Pengaruh sistem *reward* (X_1) dengan kinerja guru (Y)

Temuan penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara sistem

reward terhadap efektifitas sekolah. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,077. Hal ini mengandung pengertian bahwa terdapat pengaruh yang sangat rendah yang memberi kontribusi sebesar 7,7% terhadap kinerja guru. Persamaan regresinya $v = 90,126 + 0,257X_1$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui maka setiap kenaikan 1 (satu) skor tentang sistem *reward* akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,257 pada skor kinerja guru dengan konstanta 90,126.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem *reward* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Temuan penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi sebesar 0,051 ini berarti memiliki pengaruh. Dari koefisien korelasi determinasinya memiliki kontribusi sebesar 5.1% terhadap kinerja guru. persamaan regresi $v = 98,147 + 0,180X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa konstanta 98,147. Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui maka setiap kenaikan 1 (satu) skor tentang motivasi berprestasi akan menyebabkan

kenaikan sebesar 0,180 pada skor kinerja guru dengan konstanta 98,147.

Berdasarkan temuan penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel tersebut.

3. Pengaruh sistem *reward* (X_1) dengan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem *reward* dan motivasi berprestasi terhadap

kinerja guru secara bersama-sama sebesar 0,078. Hal ini menjelaskan terdapat pengaruh yang sangat rendah secara bersama-sama. Sistem *reward* dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 7.8% terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi ganda yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $v = 89.351 + 0,221X_1 + 0,042X_2$. Untuk pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi ganda secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

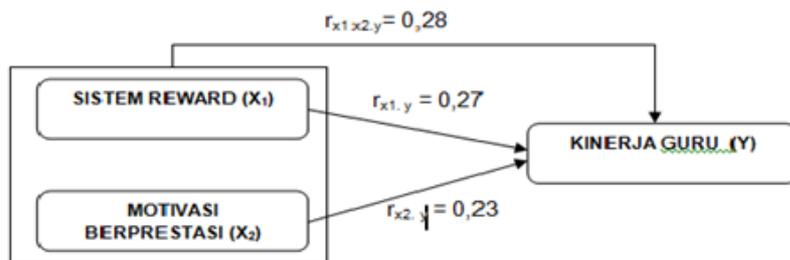
Tabel 1: Persamaan Regresi Jamak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.937	2	90.469	3.182	.047 ^a
Residual	2132.358	75	28.431		
Total	2313.295	77			

a. Predictors: (Constant), motivasi_berprestasi, Sistem reward
 b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada baris *Linierity* sebesar 0,047 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari *alfa* ($\text{sig} < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat persamaan regresi ganda sangat signifikansi antara sistem reward dan motivasi berprestasi secara bersama sama terhadap kinerja guru.



Gambar :1
Pola pengaruh antar variabel

Dengan demikian jelaslah bahwa semakin tinggi sistem *reward* dan motivasi berprestasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. oleh karena itu berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kampar

Timur dapat ditentukan oleh sistem reward dan motivasi berprestasi.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Pertama, terdapat pengaruh positif antara sistem *reward* dengan kinerja guru, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ini menentukan seberapa besar variasi kinerja guru ditentukan oleh variabel sistem *reward*. Selanjutnya dapat diketahui keeratan pengaruh antara sistem *reward* dengan kinerja guru secara parsial, setelah dikontrol variabel bebas lainnya (*sistem reward*) secara simultan, menunjukkan pengaruh yang tetap positif. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa sistem *reward* secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi variasi skor kinerja guru.

Kedua, terdapat pengaruh positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ini menentukan seberapa besar variasi kinerja guru ditentukan oleh variabel motivasi berprestasi. Selanjutnya dapat diketahui keeratan pengaruh antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru secara parsial, setelah dikontrol variabel bebas lainnya, motivasi berprestasi secara simultan, menunjukkan pengaruh yang tetap positif. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa motivasi berprestasi secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi variasi skor kinerja guru.

Ketiga, terdapat pengaruh positif antara sistem *reward* dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi ganda dan koefisien determinasi jamak. Nilai koefisien determinasi ini menentukan seberapa besar variasi kinerja guru ditentukan oleh variabel sistem *reward* dan variabel motivasi berprestasi secara bersama-sama. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa sistem *reward* dan motivasi berprestasi secara empiris menjadi variabel prediktor bagi variasi skor kinerja guru.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian ini, maka disarankan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah hendaknya memberikan support/motivasi untuk lebih berprestasi kepada guru dalam menjalankan tugasnya agar lebih baik lagi secara berkelanjutan.
2. Kepala sekolah sebagai atasan dan manager hendaknya memperhatikan guru-guru yang berprestasi dan mempromosikan mereka dan juga memberikan *reward* atau bonus kepada mereka sehingga bisa memotivasi terhadap guru-guru yang lainnya.
3. Kepala sekolah melakukan terobosan dengan mengadakan seleksi guru berprestasi, memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapat kepercayaan berimprovisasi, dan memberikan kejelasan tentang jenjang karir sebagaimana diamanatkan dalam UU no.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural. Peluang ini harus dibuka agar guru dapat membina karirnya pada jalur structural melalui jalinan kerjasama antara sekolah dengan instansi terkait yakni Dinas Pendidikan.
4. Kepala Dinas Kabupaten Kampar sebagai pimpinan dalam organisasi Dinas Pendidikan hendaknya memperhatikan dan menambah tunjangan dan pendapatan guru dari Kab. Kampar baik yang honorer, kontrak maupun yang PNS sehingga bisa meningkatkan sistem *reward* guru dalam menjalankan tugasnya.
5. Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga wawasan menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Natawijaya, R. 2003. *Spektrum Profesi Bimbingan & Konseling* . Makalah disampaikan dalam konperensi XIII ABKIN Bandung
- Robert L. Mathis dan Jhon H Jacson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedijarto. 2008. *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*, Jakarta : PT Kompas Media Nusantara.
- Sondang P. Siagian. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Ed. 1