

PENGARUH REWARD INTRINSIK DAN EKTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU TUBAN

Siswoyo

STIT. Makhdum Ibrahim Tuban
Email: alsiva4@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik dan ekstrinsik terhadap guru yang bekerja melalui komitmen organisasi, populasi penelitian adalah seluruh guru dan karyawan ketiga sekolah yaitu MTs Maarif 19 orang; SMA Muallimin 17 orang, dan SMK YPM 12 Tuban 53 orang, jadi total populasi 89 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (sensus). Data penelitian dianalisis menggunakan analisis bagian dengan program SPSS 17 versi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah; (1) Imbalan intrinsik mempengaruhi komitmen organisasi; (2) Imbalan ekstrinsik mempengaruhi komitmen Organisasi; (3) Imbalan intrinsik mempengaruhi kinerja guru; (4) Imbalan ekstrinsik mempengaruhi kerja guru; (5) Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru.

Kata Kunci: Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik, Komitmen dan Kerja

Abstract

The aim of the research is for analyzing the influence of Intrinsic and extrinsic reward to the teachers working through the organization commitment, the population of the research were all teachers and staffs of the three school, they were MTs Maarif 19 people; SMA Muallimin 17 people, and SMK YPM 12 Tuban 53 people, so the total of population 89 people. All the population member was taken into the research sample (sensus). The data of the research was analyzed using a part analysis with SPSS 17 program version. The conclusion of the research are; (1) Intrinsic reward influenced the commitment of the organization; (2) Extrinsic reward influenced the commitment of the Organization; (3) Intrinsic reward influenced the teachers' working; (4) Extrinsic reward influenced the teacher' working; (5) the commitment of the organization influenced the teacher' working.

Keywords: *Intrinsict and Extrinsict rewards, Commitment and Working*

PENDAHULUAN

Dewasa ini era globalisasi menuntut kesiapan yang lebih menantang dalam segala hal. Bidang pendidikan merupakan salah satu andalan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan zaman. Persiapan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dilakukan sejak dari masa pendidikan dasar, menengah dan tinggi. Adanya persiapan sedini mungkin diharapkan akan memberikan kualitas peserta didik yang lebih baik.

Sehubungan dengan peranan manajemen sumber daya manusia Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan

memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4).

Pengembangan sumber daya manusia khususnya dilembaga pendidikan adalah merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi modern, karena pengembangan sumber daya manusia dianggap merupakan solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang terbatas tingkat profesionalnya juga akan memberikan sumbangan yang terbatas bagi pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6)

Terbatasnya pencapaian tujuan organisasi tersebut pada saat ini juga dipengaruhi oleh situasi lingkungan organisasi yang penuh dengan gejolak dan tantangan. Hal ini sangat membutuhkan kemampuan dan kemauan yang selalu mengikuti arah perubahan dan perkembangan yang terjadi secara berkesinambungan. Dalam mengantisipasi gejolak dan ketidakpastian perubahan itu, suatu organisasi dihadapkan pada situasi yang kompetitif. Guna dapat bertahan dalam lingkungan kompetitif suatu organisasi dituntut untuk menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu yang ada didalamnya. Kesinambungan ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyaknya lembaga pendidikan juga ikut menandakan perkembangan pendidikan dalam suatu negara, di Indonesia sendiri ada dua jenis lembaga pendidikan, yaitu lembaga pendidikan negeri dan lembaga pendidikan swasta. Lembaga pendidikan negeri memiliki payung hukum UU Sistim Pendidikan Nasional (UU No.20 Tahun 2003) Pasal 50 ayat 6. Sedangkan lembaga pendidikan swasta memiliki payung hukum dari yayasan lembaga pendidikan yang bersangkutan. Yayasan (Inggris: foundation) adalah suatu badan hukum yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan, didirikan dengan memperhatikan persyaratan formal yang ditentukan dalam undang-undang. Di Indonesia, yayasan diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. Rapat paripurna DPR pada tanggal 7 September 2004 menyetujui undang-undang ini, dan Presiden RI Megawati Soekarno putri mengesahkannya pada tanggal 6 Oktober 2004, (Wikipedia.com, 2015).

Dalam lembaga pendidikan swasta sistem pendidikan yang berjalan tidak jauh beda dengan lembaga pendidikan negeri. Keduanya merupakan organisasi pendidikan yang perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan

eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya, (Wardani, 2014). Selain beberapa kesamaan tersebut, proses yang menjadi pembeda dari sekolah negeri dan swasta adalah pengangkatan kepala sekolah. Yang mana pada sekolah swasta pengangkatan kepala sekolah ditentukan oleh pihak yayasan, sehingga pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja semua stakeholder lingkungan sekolah akan terasa berbeda.

Di dalam lingkungan sekolah, khususnya didalam sistem pembelajaran, guru merupakan faktor sentral, peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru.

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, pencapaian kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya semua *stakeholder* yang ada di sekolah saling bersinergis, adanya pimpinan yang profesional, tenaga pendidik yang berkompeten, komitmen organisasi dari team work, motivasi yang tinggi dalam mendidik, terpenuhinya sarana dan prasarana serta pembiayaan, (Wardani, 2014). Selain faktor-faktor tersebut, Falahy (2005) berpendapat bahwa kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan guru dimana timbul gejala seperti : kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru, dan lain-lain.

Untuk menangani permasalahan tersebut pemerintah masih terus berupaya melalui perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi pengajaran serta memberi pelatihan dan kursus serta pendidikan bagi para guru guna meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga dalam mengembangkan tugasnya guru dituntut dapat mendidik, mengajar dan melatih agar penguasaan konsep tentang suatu pendidikan tertanam

Mengingat pentingnya mengetahui pengaruh reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja, melalui komitmen guru maka penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Reward Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Tuban.

KAJIAN TEORI

Prof. Dr. FX. Suwanto, M.S.. (2011:27) Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi

yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup: uang, status, promosi dan rasa hormat. Imbalan uang (Financial reward: Fringe Benefits) adalah imbalan ekstrinsik yang utama, dan secara umum diakui bahwa uang adalah pendorong utama, namun jika karyawan tidak melihat adanya hubungan antara prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat sehingga perlu diciptakan system penilaian prestasi yang jelas. Tunjangan utama dari kebanyakan organisasi adalah program pensiun, biaya opname, dan sebagainya. Status adalah imbalan antar pribadi (Interpersonal reward) yaitu dengan menugaskan individu pada pekerjaan yang berwibawa. Rasa hormat/pengakuan adalah penggunaan manajerial atas pengakuan atau penghargaan melibatkan pengetahuan manajer tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik Promosi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu tempat/ jabatan ke tempat/jabatan lain yang lebih tinggi.

Salah satu dampak ketenagakerjaan yang diprediksikan akan muncul di era perdagangan bebas adalah semakin mengendurnya loyalitas aparatur terhadap komitmen organisasi. Tampaknya tak dapat dimungkiri lagi jika tahun-tahun ke depan, makna loyalitas kerja akan semakin bergeser, dari loyalitas terhadap aparatur menjadi loyalitas terhadap profesi.

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponenkomponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Kurniawan, 2011).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Komitmen organisasi seorang guru sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan sistem pendidikan, mengingat pengaruhnya yang

signifikan terhadap kinerja, selain itu kepala sekolah juga harus mengkondisikan lingkungan sekolah agar bisa tercapai kepuasan kerja dari para guru.

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah kinerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada stakeholder (pemakai sekolah) yaitu siswa, orang tua dan masyarakat (Wardani, 2014).

Dapat disimpulkan dari penjabaran diatas bahwa faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah penghargaan (reward), komitmen organisasi, dan kinerja.

Pada banyak penelitian terdahulu banyak peneliti yang telah meneliti variabel-variabel yang telah disebutkan diatas akan tetapi mayoritas penelitian yang dilakukan berlokasi di sebuah perusahaan dan organisasi. Hal ini menjadi motivasi penulis untuk melakukan penelitian ulang mengenai pengaruh reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja melalui komitmen dibawah naungan Lembaga Pendidikan Maarif NU Tuban dengan mengambil fokus Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU (MTs), Sekolah Menengah Atas Muallimin (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan YPM-12 (SMK), karena belum pernah ada peneliti yang melakukan penelitian pada sekolah-sekolah tersebut.

Bagaimana cara koperasi dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada para anggotanya? Keunggulan bersaing menurut Michael Porter bisa ditempuh dengan tiga macam strategi, yaitu strategi *leadership*, strategi *diferensiasi* dan strategi fokus (Porter, 2008). Pilihan strategi yang diterapkan sangat tergantung pada analisis lingkungan usaha yang dimiliki perusahaan. Koperasi dapat memakai strategi yang ketiga, yaitu fokus. Strategi ini sangat berbeda dengan strategi lain karena menekankan pilihan akan cakupan bersaing yang sempit dalam suatu industri (Hendar, 2002). Strategi fokus bisa diterapkan koperasi dengan cara memilih segmen atau kelompok segmen dan menyesuaikan strateginya untuk melayani mereka. Strategi yang ditempuh adalah mengoptimalkan kualitas pelayanan untuk segmen sasaran yang dipilih.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif ini karena penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu (reward ekstrinsik, reward intrinsik, komitmen dan kinerja), sehingga menghasilkan simpulan simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif (Sugiyono, 2010:31). Penelitian diselenggarakan di MTs. Ma'arif, SMA. Muallimin dan SMK YPM-12 Tuban dan ketiga sekolah tersebut berada dalam naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Tuban berlokasi di Jalan Manunggal nomor 10 – 12 Tuban Jawa Timur. Waktu Penelitian ini

direncanakan berlangsung selama tiga bulan yaitu dari bulan Maret – Juni 2016.

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu antara lain meliputi motivasinya, kinerjanya, kepemimpinannya, dan sebagainya (Sanusi, 2014 : 87).

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kehutanan Kab. Buru dengan jumlah pegawai seluruhnya adalah 132 orang.

Pengambilan sampel dilakukan secara non acak berupa *quota sampling*, yaitu sampel diambil pada anggota populasi (pegawai) yang berada di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Buru Provinsi Maluku saja. Adapun jumlah pegawainya sebanyak 54 orang.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden yaitu guru ditiga lembaga dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Tuban dimana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden.
- 2) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian.

Analisis Jalur

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan model rekursif. Pengolahan datanya menggunakan software SPSS Versi 17. Langkah – langkah dalam pengujian analisis jalur dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2014 :116-118) :

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - a. Menggambarkan diagram jalur lengkap, kemudian menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- 4) Menghitung koefisien jalur secara individu.
- 5) Meringkas dan menyimpulkan.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Reward Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa reward intrinsik berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dirianzani (2014), Maulana (2015), Widyaningrum, (2011) dan Rijanto (2008).

Reward intrinsik yang merupakan kompensasi non finansial yang diterima para guru yang meliputi pemberian keotonomian, pemberian penghargaan prestasi kerja, imbal balik terhadap ketrampilan guru dan pengalaman kerja menunjukkan kategori tinggi (tabel 4.6).

Reward intrinsik tinggi akan meningkatkan komitmen kerja para guru. Karyawan yang terpuaskan karena adanya reward intrinsik yang tinggi cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Dirianzani, 2014). Sebaliknya jika tingkat reward ekstrinsik para guru rendah maka komitmen mereka terhadap organisasi akan rendah. Tanggapan para guru pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa mereka menerima reward intrinsik yang tinggi karena pekerjaan yang dilakukan oleh setiap guru dan karyawan memberikan imbalan pada dirinya berupa ketrampilan dan pengalaman kerja (nilai rata-rata 3,899).

Menurut Gibson (1992:65) menyatakan komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggungjawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran. Guru mempunyai komitmen menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, perancangan pengajaran, pengelolaan pengajaran dan senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa-siswi.

Pengaruh Reward Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa reward ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dirianzani (2014), Maulana (2015), Widyaningrum, (2011) dan Rijanto (2008).

George and Jones (2002) mengemukakan bahwa reward ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk untuk kebutuhan berkaitan dengan materi dan penghargaan sosial. Berdasarkan tanggapan para guru pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa instansi/sekolah selalu memberikan kesempatan setiap guru untuk mengembangkan kariernya (nilai rata-rata 3,865) instansi/sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru dalam hal promosi jabatan (nilai rata-rata 3,876) instansi/sekolah mampu menyediakan sarana yang memadai (nilai rata-rata 3,831) serta guru membutuhkan suasana yang nyaman dalam bekerja (nilai rata-rata 3,820).

Untuk meningkatkan komitmen para guru, dalam melaksanakan tugas, seorang guru harus memiliki ketekunan yang tinggi karena ia

mempunyai tanggungjawab untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada anak didiknya, siswa sebagai si terdidik yang merupakan mahluk individu dengan ciri dan karakter yang berbeda-beda serta dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda sehingga guru harus memiliki ketekunan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa reward ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dirianzani (2014), Maulana (2015), Widyaningrum, (2011) dan Hueryren at all (2012).

Komitmen terhadap pekerjaan didefinisikan sebagai hubungan psikologis

antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut (Maulana, 2015). Seseorang memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Hasil ini menunjukkan bahwa guru sudah terikat secara emosional dengan pekerjaan sebagai guru. Dengan kondisi ini, guru akan terdorong untuk melakukan pengembangan diri, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja layanan. Kondisi ini tentu saja dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Coetsee, 2005) beberapa faktor penyebab komitmen afektif meliputi karakteristik personal, karakteristik struktural, karakteristik yang berkaitan dengan kerja dan pengalaman kerja. Faktor penyebab yang terkait dengan komitmen afektif antara lain persepsi karakteristik kerja yang berkaitan dengan otonomi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi keterampilan, umpan balik supervisor, ketergantungan organisasi dan persepsi mengenai partisipasi dalam manajemen.

Komitmen normatif akan berkembang sebagai hasil internalisasi dari norma-norma untuk berperilaku dan menerima hasil pekerjaan sesuai kewajiban timbal balik. Dalam hal ini, seseorang guru pembimbing terikat dengan pekerjaan sebagai guru karena orang tersebut merasa terikat secara moral untuk tetap bertahan menjadi guru. Ketergantungan organisasi dan partisipasi dalam manajemen diharapkan dapat memunculkan rasa kewajiban untuk melakukan hubungan timbal balik dengan organisasi, karena memiliki kewajiban untuk mempertahankan pekerjaan sebagai bentuk ikatan moral, ada keinginan untuk menunjukkannya dalam kinerja layanan yang maksimal.

Pengaruh Reward Intrinsik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa reward intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dirianzani (2014), Maulana (2015), Widyaningrum, (2011).

Motivasi kerja guru adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, mengelola kelas, mengarahkan peserta didik, dan lain sebagainya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan ekonomi, prestasi, tanggung jawab dan pengakuan/penghargaan. Faktor eksternal meliputi pembayaran gaji, pemimpin, dan hubungan dengan para guru.

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru dapat dilihat dari tanggapan responden pada Tabel 4.6 item kedua bahwa semua pekerjaan yang dilakukan oleh semua guru dan karyawan memiliki signifikansi dengan prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing guru dan karyawan (nilai rata-rata 3,719). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran yang ada di sekolah terkait langsung dengan peningkatan kerja para guru.

Karakteristik seorang yang berkinerja tinggi antara lain memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi (Mangkunegara, 2002:68). Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik sebagai tanggung jawab para guru, guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya.

Pengaruh Reward Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru

Widyaningrum (2011) menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang membentuk perilaku untuk memperoleh penghargaan materi atau penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Dengan demikian, perilaku dibentuk karena adanya konsekuensi dari perilaku tersebut.

Guru sebagai tenaga pendidik mengandung unsur pengabdian. Suatu profesi bukanlah dimaksud untuk mencari keuntungan bagi dirinya sendiri, melainkan untuk pengabdian kepada masyarakat. Hal ini akan membawa implikasi, bahwa guru tidak boleh merugikan, merusak atau bahkan menimbulkan permasalahan dalam masyarakat. Sebaliknya guru itu membawa kebaikan, keuntungan, kesempurnaan, dan kesejahteraan bagi masyarakat. Memang pengabdian diri berarti lebih mengutamakan kepentingan orang banyak dari pada kepentingan dirinya sendiri.

Implikasi Hasil Penelitian

Pada Variabel Reward Intrinsik pada pernyataan semua pekerjaan yang dilakukan oleh semua guru memiliki signifikansi dengan prestasi kerja

yang dicapai oleh masing-masing guru rendah dibanding dengan pernyataan yang lain. Sama juga dengan Variabel Reward Ekstrinsik, pada pernyataan Instansi selalu memberikan penghargaan bagi guru dan karyawan yang memiliki prestasi juga rendah. Pada variabel Komitmen yang menunjukkan nilai Mean paling rendah diantara pernyataan yang lain ada pada pernyataan saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan sekolah adalah permasalahan saya sendiri. Sedangkan Variabel Kinerja terdapat pada pernyataan Saya selalu menyusun rencana pembelajaran sebelum mengajar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Reward intrinsik berpengaruh terhadap komitmen guru pada lembaga pendidikan Ma'arif NU Tuban. Semakin tinggi reward Intrinsik diterima guru maka akan semakin meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Reward ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen pada lembaga pendidikan Ma'arif NU Tuban. Semakin tinggi reward ekstrinsik diterima guru maka akan semakin meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan Ma'arif NU Tuban. Komitmen guru yang meningkat (tinggi) akan mempengaruhi kinerja guru pada lembaga Pendidikan NU Tuban semakin tinggi pula. Reward intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi reward Intrinsik diterima guru maka akan semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru terhadap pada lembaga Pendidikan NU Tuban semakin tinggi pula, Reward ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru pada lembaga Pendidikan Ma'arif NU Tuban. Semakin tinggi reward ekstrinsik diterima guru maka akan semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru pada lembaga Pendidikan Ma'arif NU Tuban.

Saran

Untuk penelitian berikutnya pengambilan populasi dapat diperluas, supaya hasil analisis dan kesimpulan dapat digeneralisasikan ke dalam skala yang lebih luas. Lembaga hendaknya member penghargaan terhadap guru yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- AYDIN, Ayhan. Yilmaz, SARIER. Şengül, UYSAL. 2013. The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Educational Consultancy and Research Center*, pp 807-811.
- Bohlarander dan Snell, (2010:4) Manajemen Sumber daya manusia <http://tipsserbaserbi.blogspot.com diakses tahun 2016>).

Cohen et al. 2001. *Effective Behavior in Organizations; cases, concepts, and student Experiences*. 7th Edition. New York; America: McGraw-Hill

Colbery, B. M. 2004. *Faculty Satisfaction and Organizational Commitmentwith Industry-University Research Center*. Nort Carolina. 1-15

De Jong, 1999, *The Impact of Motivation in The Career Commitent of Ducth Literacy Translatot. Poetic* Vol 26. Pp 423-437.

George and Jones, 2002. *Understanding And Managing Organizational Behavior*. Third Edition. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle River.

<http://irma-mintuna.blogspot.co.id/2013/05/penghargaan-reward-dan-hukuman.html> (diakses 2016)

Kurniawan, Nur, Rizki, Muhammad. 2011, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)*, *Skripsi*, Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Manullang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke VIII, Penbit Ghalia indonesia, Jakarta

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Melayu SP.Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Edisi Revisi,Jakarta, halaman 10

Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lep. Khair. Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Prof. Dr. FX. Suwarto, M.S. .
2011. *PerilakuKeorganisasian* :UniversitasAtma Jaya Yogyakarta

- Reitz, H. Joseph. 1997. *Behavior in Organization*. Ontario: Richard Irwin.
- Riniwati Harsuko, Dr.Ir.MP. (2011) *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja* Malang: Penerbit Universitas Brawijaya Press (UB Prees) cetakan Pertama.
- Riswanto, Jamal. 2010. *Komitmen Organisasi (Online)*, <http://lukmancoroners.blogspot.co.id/2010/06/komitmen-organisasi.html>(diakses tahun 2016).
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996 *Perilaku Organisasi: konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 Terjemahan Handayana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prehallindo.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi* Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2011, *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta : Penerbit Kompas Gramedia.
- SanusiAnwar, 2014 *Metodologi Penelitian Bisnis*, cetakan Kelima Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sofyandi, (2009:6) *Manajemen Sumber daya manusia* <http://tipsserbaserbi.blogspot.com>. (diakses tahun2016).
- Supardi. 2013, *Kinerja Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wardani, Kusuma, Listiana. 2014, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja dalam Meningkatkan kinerja guru smp negeri kota tegal*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Wong, A, Carol. Heather, K.S, Laschinger. 2012. *Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment*, *Journal Of Advanced Nursing*.
- Yeh, Hueryren. Dachuan, Hong. 2012, *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job*



Performance, The Journal of Human Resource and Adult Learning,
Vol. 8, No. 2, pp 50-59