

## PENGARUH REWARD DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU SD NEGERI DI KECAMATAN MENTENG

Theresia Anindya Kusumawardani\*

**Abstract:** *The objective of the research is to find out the effect of reward and job involvement on teacher's task commitment. The research was conducted at elementary school in Kecamatan Menteng. The research was using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis and 67 sample selected by simple random sampling. The research techniques is analysis with quantitative research approaches by using causal analysis. The finding of the research are: (1) there is a positive direct effect of reward on task commitment ; (2) there is a positive direct of job involvement on task commitment ; (3) there is a positive direct of reward on job involvement.*

*Keyword: Task Commitment, Reward, Job Involvement.*

### PENDAHULUAN

Seorang guru yang melaksanakan tugas dengan didasari oleh keterlibatan kerja dalam bekerja akan menunjukkan kesungguhan dan kegairahan positif dalam bekerja. Guru yang komit dengan situasi, proses, dan hasil kerjanya akan merasa sungguh-sungguh dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan disiplin kerja, rasa percaya diri dan tanggungjawab. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam diri guru yang memiliki komitmen dalam bekerja akan tercipta situasi yang positif dan mendorong guru untuk selalu giat dalam bekerja. Apabila tidak ada rasa komit, guru cenderung akan bekerja dengan tidak sepenuh hati. Hal ini tentu saja mengakibatkan semua beban pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan terbengkalai dan tentunya mempengaruhi kualitas siswa-siswi di sekolah. Namun pada kenyataannya sekolah belum mampu memberikan penghargaan baik secara finansial maupun selain finansial kepada yang berprestasi. Keadaan inilah yang dapat menyebabkan guru tidak pernah memiliki komitmen dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya maka anggapan pentingnya dilakukan penelitian mengenai argumen ini adalah: (1) tanpa adanya komitmen tugas guru yang tinggi, semangat guru akan rendah, dan ini tentunya sangat berpengaruh pada kualitas siswa, dan (2) penelitian tentang pengaruh reward dan keterlibatan kerja terhadap komitmen tugas guru secara spesifik belum pernah dilakukan di sekolah-sekolah yang akan diteliti ini.

Berdasarkan pemikiran yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai reward dan keterlibatan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen tugas guru SD Negeri di Kecamatan Menteng Jakarta Pusat.

---

\* Staff Pemasaran Cetak Lembaga Alkitab Indonesia

## Komitmen Tugas

Komitmen tugas atau komitmen kerja merupakan salah satu variabel yang memiliki arti penting terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Komitmen tugas adalah: "*the desire to maintain the love and relationship with the job over time*" (keinginan mempertahankan kecintaan dan hubungan dengan pekerjaan untuk selamanya). Berdasarkan definisi tersebut di atas, komitmen tugas memiliki kesamaan makna dengan komitmen organisasi. Hal yang sama ditegaskan pula oleh Meyer dan Allen (1997:94) yang menjelaskan bahwa: "*conceptualization of occupational commitment, consistent with that offered for commitment to the organization*". Berdasarkan penjelasan tersebut, konseptualisasi tentang komitmen tugas, sesuai dengan konsep komitmen yang diterapkan untuk komitmen organisasi. Menurut Cohen (1997:97), pemahaman tentang komitmen kerja dapat dijelaskan berdasarkan dua pendekatan yaitu: Meyer telah memperluas konseptualisasi komitmen organisasi dalam bentuk komitmen tugas. Tiga dimensi komitmen organisasi yaitu affective, continuance, dan normative diterapkan terhadap komitmen tugas melalui substitusi "organisasi" dengan "tugas". Selanjutnya dijelaskan, "*three occupational commitment scales involved procedures similar to those used in the development of the measures of affective, continuance, and normative commitment to the organization*".

Tiga skala komitmen tugas melibatkan prosedur sama dengan skala yang telah digunakan dalam pengembangan ukuran komitmen affective, continuance, dan normative terhadap organisasi. Makna dari setiap dimensi komitmen yang diterapkan dalam komitmen tugas menurut Blau (2011:117) adalah sebagai berikut: *Affective commitment refers to ones' emotional attachment to an occupation, (I want to stay); normative commitment is a person's sense of obligation to remain in an occupation (I should stay); while continuance of commitment refers to the individual's assessment of the costs associated with leaving one's occupation (I have to stay)*. Berdasarkan pendapat di atas komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional seseorang terhadap tugasnya, (saya ingin tetap); komitmen normatif adalah perasaan kewajiban seseorang untuk tetap dalam pekerjaan (saya seharusnya tetap), komitmen berkelanjutan mengacu pada penilaian terhadap kerugian jika meninggalkan pekerjaan (saya harus tetap). Komitmen afektif menyebabkan seseorang bertahan pada suatu tugas karena menginginkannya. Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk bertahan dalam tugas karena berkewajiban melakukannya. Komitmen kontinuans mengarah pada perhitungan untung-rugi sehubungan dengan keinginan untuk mempertahankan atau meninggalkan tugas. Renzuli memberikan penjelasan tentang komitmen tugas sebagai berikut: Menurut Renzuli (2002:72), komitmen tugas merupakan energi untuk bertahan pada suatu tugas tertentu atau lingkup kinerja tertentu. Istilah yang berkaitan dengan komitmen tugas adalah ketekunan, daya tahan, kerja keras, praktek, dan kepercayaan pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Manifestasi komitmen tugas adalah hasil dari peluang, sumber daya, dan dorongan yang disediakan dalam konteks situasi belajar untuk kepentingan-terkait. Komitmen tugas merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam tugasnya dan ketidak-sediaannya

untuk meninggalkan tugas atau pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa komitmen tugas adalah ikatan emosional seseorang terhadap tugasnya, yang ditunjukkan dengan indikator keinginan mempertahankan kedudukan dalam tugas, berusaha melaksanakan tugas sesuai penugasan, serta menerima nilai-nilai tugas atau tujuan organisasi.

### **Reward**

Reward merupakan kebutuhan setiap manusia. Seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab, maka ia wajib mendapatkan perhatian atau penghargaan (*reward*) agar ia lebih bertanggung jawab dalam pengembangan kemampuannya demi peningkatan kualitas pelayanan kepada stakeholders-nya. Atau sebaliknya pegawai yang malas dan tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya, maka ia akan diberikan sanksi atau hukuman sesuai dengan tingkat dan jenis kesalahannya. Pemberian reward yang baik pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sangat tergantung pada pemberian *reward*. Pada prinsipnya *reward* dapat dimaknai sebagai kompensasi, bonus atau insentif yang diterima pegawai atas hasil kerja yang telah dicapai. Pemberian reward tidak sembarang diberikan, tetapi biasanya organisasi memilih ketentuan *reward* yang berbeda antara satu dengan yang lain. Menurut Kinicki dan Kreitner (2008:208): *Even volunteers who donate their time to charitable organization, such as the red cross, walk away with rewards in the form of social recognition and pride of having given unselfishly their time. Hence, the subject of organizational rewards includes, but goes far beyond, monetary compensation.* Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pada dasarnya imbalan dalam bentuk pengakuan sosial merupakan kebanggaan setiap orang. Oleh karena itu aspek tersebut merupakan bagian dari *reward* atau penghargaan suatu organisasi yang lebih dari sekedar kompensasi finansial.

Pada prinsipnya pemberian *reward* dalam bentuk kompensasi yang diberikan terdiri atas dua jenis yaitu: (1) *Financial Compensation*, kompensasi yang bersifat finansial yang diterimakan berbentuk uang. (2) *Nonfinancial Compensation*, kompensasi bersifat nonfinansial termasuk dalam isi kerja dan lingkungan kerja. Konsep tersebut sesuai dengan pendapat Kinicki dan Kreitner (2008:208) yang membagi tipe reward/penghargaan menjadi dua jenis yaitu, "*intrinsic rewards, self granted, psychic rewards and extrinsic rewards: financial, material, or social rewards from the environment*". Rae Andre (2008:108) mengatakan bahwa, "*rewards, a desire consequence which is typically given for general performance, rather than contingent on specific behavior*". Pernyataan tersebut menyatakan bahwa *reward* berkaitan dengan target perilaku kerja yang telah ditampilkan. Sebagai penguat terhadap tampilan target perilaku kerja yang harus ditampilkan maka *reward* baru diberikan ketika kinerja telah dipenuhi sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut George dan Jones (2005:410): *Reward power is the power to give pay raises, promotions, praise, interesting projects, and the other rewards to subordinates. As long as subordinates value rewards, a manager can use reward power to influence and control their behavior.* Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan

dapat dijelaskan bahwa, reward dapat memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku pekerja, yang dikenali dengan kekuatan reward (reward power). Seorang manajer dapat menggunakan kekuatan reward ini untuk mempengaruhi perilaku kerja para pegawainya sepanjang reward tersebut masih bernilai bagi pekerjanya. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disintesis bahwa reward adalah imbalan financial atau non financial yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan yang meliputi: pengakuan dan penghargaan, perhatian, kesejahteraan finansial, peningkatan dan pengembangan wawasan.

### **Keterlibatan Kerja**

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2008:169) berpendapat bahwa:

*Job Involvement is defined as the degree to which one is cognitively preoccupied with, engaged in, and concerned with one's present job. This work attitude manifests itself through the extent to which people are immersed in their job tasks.* Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan disibukkan, terlibat, dan peduli dengan pekerjaannya. Sikap kerja ini memanifestasikan dirinya melalui sejauh mana orang tenggelam dalam tugas-tugas pekerjaan mereka. Menurut John W. Newstrom dan Keith Davis (2002:211), "*job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives.*" Keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, serta melihat pekerjaan sebagai bagian sentral dari kehidupan mereka secara keseluruhan. Mereka juga menjelaskan bahwa karyawan yang memegang pekerjaan yang bermakna dan melakukan tugasnya dengan baik merupakan masukan penting untuk penggambaran diri mereka, yang membantu menjelaskan efek traumatis kehilangan pekerjaan pada kebutuhan mereka. Keterlibatan kerja karyawan cenderung percaya pada etos kerja, menunjukkan pertumbuhan kebutuhan yang tinggi, dan menikmati partisipasi dalam pengambilan keputusan. Akibatnya, mereka jarang akan terlambat atau absen, mereka bersedia bekerja berjam-jam, dan mereka akan berusaha untuk dapat berkinerja dengan baik.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2007:20) menjelaskan bahwa "*job involvement is the degree to which an employee identifies with his or her job, actively participates in it, and considers his or her job performance to be important to his or her self-worth.*" Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerja pekerjaan menjadi penting untuk harga dirinya. Robbins (2007:35) juga menjelaskan bahwa "*employees with a high level of job involvement strongly identify with and really care about the kind of work they do.*" Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi dengan kuat pekerjaannya dan benar-benar peduli tentang jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright (2012:458) dalam bukunya menjelaskan bahwa "*job involvement is the degree to which people identify themselves*

*with their jobs. People who are uninvolved with their jobs consider their work an unimportant aspect of their lives.*" Keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang yang tidak terlibat dengan pekerjaan mereka menganggap pekerjaan mereka merupakan aspek tidak penting dari kehidupan mereka. Rae Andre (2005:56) berpendapat bahwa: *Job Involvement is the belief that there is relationship between an individual's performance in a job and his or her own self-worth. Companies prefer to see their employees psychologically involved with their jobs because such involvement is related to lower absenteeism and less quitting. On the other hand, being highly involved with one's job can exacerbate an individual's reaction to any types of stressors that threaten his or her performance, increasing the probability of illness and heavy alcohol use.* Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa keterlibatan kerja adalah keikutsertaan, identifikasi diri karyawan terhadap pekerjaannya, partisipasi karyawan secara aktif serta tingkatan dimana seseorang memandang seberapa penting pekerjaannya dengan indikator: partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaannya, sikap karyawan yang menunjukkan bahwa pekerjaan itu merupakan hal yang utama dan penting bagi dirinya, keterlibatan aktif pekerjaannya, kepedulian yang tinggi dengan pekerjaannya dan pekerjaan sebagai identitas diri.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif-kausal dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Menteng dengan jumlah guru sebanyak 80 guru. Berdasarkan rumus Slovin dengan menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Sehingga diperoleh sampel sebanyak 67 orang guru. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Reward terhadap Komitmen Tugas**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *Reward* terhadap Komitmen Tugas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,521 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,377. Ini memberikan makna Reward berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Tugas. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Thomas (2011:11) mengungkapkan: *As individuals go to work and carry out various tasks, there will be times when they are invested in the quality of their work and feel responsibility for and commitment to superior job performance.* Sebagai individu, melaksanakan berbagai tugas pekerjaan adalah saat-saat mereka

diinvestasikan dalam kualitas pekerjaan mereka sendiri, dengan begitu mereka akan merasa tanggung jawab dan komitmen untuk prestasi kerja yang unggul.

Laurie (2008:38) mengatakan dalam bukunya *"reward all staff fairly according to their contribution and performance"*. Hal ini menunjukkan bahwa Reward yang akan diberikan kepada guru, harus cukup sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Jennifer (2005:506) mengungkapkan: *Continuance commitment exists when employees are committed not so much because they want to be but because they have to be, when the costs of leaving the organizational (loss of seniority, pensions, medical benefits), and so on) are too great.* Komitmen yang berkelanjutan terjadi ketika guru berkomitmen bukan karena sekedar karena sebuah kewajiban semata tetapi karena memang mereka harus berkomitmen terhadap tugas tertentu, lebih lanjut dikatakan *"continuance commitment exists when employees are committed to the organization because it is too costly for them to leave."* Hal ini menunjukkan bahwa terlalu mahal bagi seorang guru untuk meninggalkan komitmennya terhadap tugas kependidikannya. Dan sekali lagi Jennifer dan Gareth (2005:130) (mengungkapkan: *Rites of enhancement, like rewards dinners, newspaper releases, and employee promotions, give an organization the opportunity to publicly acknowledge and reward employees' contributions and thereby enhance their commitment to its values.* Reward pada hakikatnya merupakan segala sesuatu yang mendukung guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Reward yang mendukung pelaksanaan pekerjaan akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Demikian juga sebaliknya, Reward yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan membuat guru tidak optimal dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas kerja dan bahkan membuat guru menjadi stres dalam bekerja. Reward yang memadai bagi guru untuk bekerja menimbulkan rasa nyaman, senang, dan bahkan rasa puas. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan meningkatkan motivasinya dalam bekerja, sehingga dapat diartikan bahwa guru akan memiliki komitmen tugas yang baik. Hal ini tentunya akan mendorong guru mempunyai penilaian positif terhadap pekerjaannya. Suasana kerja yang nyaman dan didukung oleh motivasi tinggi dalam bekerja menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini memungkinkan guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dengan kata lain guru telah memiliki komitmen dalam tugasnya. Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat pengaruh langsung Reward terhadap komitmen tugas guru. Semakin kondusif reward, maka semakin tinggi komitmen tugas guru.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Tugas**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Keterlibatan Kerjaterhadap Komitmen Tugasdengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,393. Ini memberikan makna Keterlibatan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Tugas. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Derek Torrington (2000:20) mengungkapkan: *They include the use of the more advanced selection methods, a serious commitment to employee involvement, substantial investment in training and development, the use of*

*individualised reward systems and harmonised terms and conditions of employment as between different groups of employees.*

Saat ini guru sudah menggunakan metode reward yang lebih maju, yakni berdasarkan dari bentuk komitmen yang serius bagi keterlibatan guru, karena hal tersebut merupakan investasi yang besar dalam pelatihan dan pengembangan mutu guru kedepannya. Penggunaan sistem reward individual ini disesuaikan dengan syarat dan kondisi dari guru. Hellriegel (2002:91) dalam bukunya mengatakan: *Organizational commitment influences whether a person stays on the job. Organizational commitment is the strength of an employee's involvement in the organization and identification with it. Employees who stay with their organization for a long period of time tend to be more committed to the organization than those who work for shorter periods of time. For long-time employees, the thought of packing up and moving on is not taken lightly.* Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seseorang tetap pada pekerjaannya atau tidak. Komitmen organisasi adalah kekuatan keterlibatan karyawan (dalam hal ini guru) dalam organisasi. Karyawan (dalam hal ini guru) yang menjadi bagian dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi daripada mereka yang bekerja untuk jangka waktu yang lebih singkat.

Geoff (2001:11) mengungkapkan dalam bukunya *"at their strongest these feelings of involvement create a sense of community and commitment to high standards"*. Keterlibatan yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen untuk standard yang tinggi. Schermerhorn mengungkapkan: *A survey of 55.000 American workers by the Gallup Organization suggests that profits for employers rise when workers' attitudes reflect high job involvement and organizational commitment.* Sebuah survey di Amerika menunjukkan bahwa, keuntungan sebuah lembaga akan meningkat, apabila sikap pekerja mencerminkan keterlibatan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap lembaga tersebut. Jennifer (2005:13) mengatakan *"affective commitment exists when employees are happy to be members of an organization, believe in and feel good about the organization and what it stands for, are attached to the organization, and intend to do what is good for the organization."* Di sisi lain Jennifer mengatakan *"the cognitive component is the employee's beliefs about the job or organization, that is whether or not he or she believes the job is meaningful and important."* Keterlibatan kerja merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk terlibat dalam suatu pekerjaan. Jika seorang guru terlibat, maka guru tersebut akan bekerja lebih rajin dan bersemangat. Semangat disini adalah semangat untuk memecahkan masalah, menyelesaikan pekerjaan dan hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang guru. Seorang guru yang terlibat penuh dalam pekerjaannya akan memperlihatkan kegigihan untuk memperoleh sesuatu dari tempat bekerja yang dapat dikatakan memiliki komitmen tugas, serta menyukai pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, dan harapan tinggi terhadap pekerjaan dan keinginan menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Selain itu, faktor pemenuhan kebutuhan merupakan faktor yang terdapat dalam keterlibatan kerja dan mempunyai peran dominan dalam komitmen tugas guru. Faktor pemenuhan kebutuhan fisiologi, keamanan, pengakuan lingkungan

masing-masing berperan terhadap komitmen tugas. Pengaruh yang didapatkan memberikan petunjuk peningkatan keberhasilan kerja lebih tinggi dan keberhasilan kerja merupakan suatu penilaian komitmen tugas guru. Maka keterlibatan kerja guru berpengaruh langsung terhadap komitmen tugas guru.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Keterlibatan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *Reward* terhadap Keterlibatan Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,366 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,366. Ini memberikan makna reward berpengaruh langsung positif terhadap Keterlibatan Kerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Jennifer (2005:76) mengungkapkan *"a manager can change the reward system to change employees' beliefs about the extent to which their rewards depend on their performance."* Manajer (dalam hal ini kepala sekolah) dapat merubah sistem Reward untuk mengubah keyakinan karyawan (dalam hal ini guru) tentang sejauh mana imbalan mereka bergantung pada kinerja mereka. Evan (2006:10) mengatakan *"in order for empowerment to work, workers must be given decision-making authority, information, skills, and rewards that are consistent with their tasks."* Dalam rangka pemberdayaan bekerja, pekerja (dalam hal ini guru) harus diberikan pengambilan keputusan otoritas, informasi, keterampilan, dan hasil yang konsisten atas tugas-tugas mereka. Jennifer (2005:34) mengatakan dalam bukunya: *Effective leaders reward subordinates for performing at the high level or achieving their work goals by giving them desired outcomes, not surprisingly, however, specific, difficult goals tend to have more powerful effects on performance when some financial reward is given for goal attainment."*

Pemimpin yang efektif akan memberikan reward yang sesuai bagi bawahannya. Reward tersebut sesuai dengan hasil yang mereka inginkan. Di sisi lain Jennifer (2005:58) mengatakan *"such rules, procedures, rewards, and punishments are situational pressures that compel employees to perform at acceptable levels."* Seperti halnya sebuah aturan, sebuah prosedur, sebuah imbalan, atau bahkan hukuman yang situasional, hal-hal tersebutlah yang sebenarnya memaksa karyawan untuk tampil di tingkat yang dapat diterima. Penghargaan seperti gaji yang lebih tinggi, bonus, promosi, jabatan, pujian lisan, cuti dari pekerjaan, dan bentuk penghargaan lainnya. Pimpinan dapat menentukan apakah imbalan tersebut positif memperkuat untuk kinerja bawahan. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Jennifer dan Gareth(2005:97): *Potential positive reinforcers include rewards such as higher pay, bonuses, promotions, job titles, interesting work, verbal praise, time off from work, and awards. Managers can determine whether these rewards are positively reinforcing for any given employee by seeing if that employee performs desired behaviors in order to obtain them."*

Reward merupakan salah satu bentuk motivasi yang terdapat di lingkungan organisasi yang mempengaruhi aktifitas guru dalam bekerja. Reward yang kondusif membuat guru merasa nyaman dan membangkitkan semangat untuk bekerja. Terutama reward yang sesuai dengan besarnya beban dan tanggung jawab. Tentunya hal ini akan membuat guru termotivasi untuk terlibat



lebih/penuh dalam bekerja. Reward merupakan faktor pendukung pelaksana kerja guru. Reward diusahakan agar dapat mendukung pelaksanaan kerja guru yang akan memungkinkan guru bekerja secara optimal. Dengan kata lain, Reward yang kondusif akan memotivasi kerja guru. Motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan guru untuk bekerja yang dipicu oleh rangsangan dari luar atau muncul dari dalam diri melalui proses psikologi dan pemikiran individu tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat pengaruh langsung Reward terhadap keterlibatan kerja guru. Semakin baik Reward yang diberikan, maka semakin tinggi keterlibatan kerja guru.

## **PENUTUP**

Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru SD Negeri di Kecamatan Menteng, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa Reward berpengaruh langsung positif terhadap komitmen tugas. Artinya dengan reward yang tepat dapat meningkatkan komitmen tugas guru. (2) Hasil analisis hipotesis kedua memberikan temuan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen tugas. Artinya, keterlibatan yang baik dapat meningkatkan komitmen tugas guru. (3) Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa Reward berpengaruh langsung positif terhadap keterlibatan kerja. Artinya dengan reward yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru.

Saran: (1) Bagi pengawas, dapat memberikan proses pembinaan kepada para kepala sekolah dalam memberikan contoh untuk memimpin sekolah yang baik, cara menjalin komunikasi yang baik, berkomitmen dalam melaksanakan tugas, serta pembinaan khusus untuk meningkatkan komitmen tugasnya, sehingga pada saatnya nanti, kepala sekolahpun dapat membentuk atau membangun komitmen tugas yang tinggi dari pada guru. (2) Bagi kepala sekolah dapat lebih dekat dengan warga sekolah serta melibatkan guru dalam mengambil tindakan atau setiap keputusan di sekolah, serta memperhatikan proses pemberian Reward secara proporsional. (3) Kepala sekolah mengajak dan melibatkan semua guru untuk ikut ambil bagian dalam membuat kebijakan sekolah, Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada semua guru untuk dapat mengembangkan potensi diri, pengembangan karir, Kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah (kondisi kerja) yang dapat merangsang dan menyenangkan untuk warga sekolah khususnya guru. (4) Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan bahan rujukan dan referensi dalam rangka penelitian lebih lanjut terkait dengan Reward, keterlibatan kerja dan komitmen tugas guru SD Negeri di Kecamatan Menteng.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aaron Cohen, *Multiple Commitments in The Workplace: an Integrative Approach*. New Jersey: Routledge, 2003.
- Andre Rae. *Organizational Behavior an Introduction to Your Life in Organizations*. Singapore: Pearson Prentice Hall, 2008.
- George M. Jenifer, Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Singapore: Pearson Prentice Hall, 2005.
- Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill, 2008.
- Meyer P. John, Natalie Jean Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Pub., 1997.
- Newstrom W. John and Keith Davis, *Organizational Behaviour, Human Behaviour at Work*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2002.