

kepuasan kerja dengan nilai thitung reward sebesar 2,867, sedangkan ttabel sebesar 1,996, diperoleh hasil bahwa $2,867 > 1,996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara reward terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung komitmen guru sebesar 5,596, sedangkan ttabel sebesar 1,996, diperoleh hasil $5,596 > 1,996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara komitmen guru terhadap kepuasan kerja. (3) Terdapat pengaruh reward dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung sebesar 17,591, sedangkan Nilai Ftabel sebesar 3,13, karena $17,591 > 3,13$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara reward dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini disarankan agar pimpinan/kepala sekolah pada SMK Negeri Kota Jambi dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja guru, agar seluruh guru menjadi lebih berkompeten dan semangat meningkatkan prestasi kerjanya terutama dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, sehingga tercapainya tujuan sekolah.

Kata kunci: Reward, komitmen, kepuasan kerja



This Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL) is licensed under a [CC BY-NC-SA \(Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai wadah untuk mentransfer ilmu, hendaknya mampu mewujudkan tujuan pendidikan dari suatu bangsa. Proses pembelajaran di sekolah hendaknya yang berkualitas, hal itu dapat ditunjang dengan segala sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia yakni guru. Tugas, peran dan tanggung jawab dari guru bisa mempengaruhi kualitas pendidikan dari suatu bangsa. Maka guru yang mengajar di kelas hendaknya mereka yang memang berkompeten dalam mengajar. Sehebat apapun kurikulum yang dirancang oleh suatu bangsa, tanpa di dukung guru yang berkompeten di bidangnya maka hasil pendidikannya pun tidak akan maksimal. Guru merupakan pendidikan yang profesional sebagaimana yang dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang guru dan dosen. Guru memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik dari jenjang pendidikan anak usia dini sampai tingkat menengah dalam pendidikan formal.

Untuk menjadikan peserta didik yang berkualitas dan tercapainya tujuan sekolah, pihak sekolah harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru yang tinggi merupakan salah satu faktor pendorong guru dalam mengemban tugasnya dengan sangat baik sehingga tercapainya tujuan sekolah. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Reward dan komitmen guru menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, reward dan komitmen juga sebagai pemelihara untuk guru tetap bertahan. Pemberian reward yang layak dan komitmen guru yang tinggi di sekolah akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan guru yang berkualitas, dan memotivasi guru dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga tercapainya tujuan sekolah. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006). Pemberian reward pada setiap guru harus disesuaikan dengan prestasi apa yang telah dilakukannya terhadap sekolah. Sehingga dengan adanya pemberian reward yang layak akan membuat guru untuk terdorong menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya demi tercapai tujuan sekolah.

Sedangkan komitmen guru merupakan faktor yang paling menentukan dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan komitmen guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Komitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Berbagai persoalan guru yang dihadapi kini terus dilakukan pembenahan. Namun dengan rendahnya kepuasan kerja diduga masih rendahnya komitmen guru dan kurangnya pemberian reward terhadap guru yang berprestasi. Menurut Sahertian (2000) menyatakan bahwa komitmen guru, yaitu (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai bagian dari sekolah; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan sekolah; (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan sekolah. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas seorang guru pada sekolah dan proses berkelanjutan dimana guru mengekspresikan perhatiannya terhadap sekolah demi keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan survei yang dilakukan di lingkungan sekolah SMK Negeri yang ada di Kota Jambi. Jumlah guru yang ada di semua sekolah SMK Negeri Kota Jambi berjumlah 232 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Melalui pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah pada SMK Negeri Kota Jambi ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di lapangan yang terkait dengan kepuasan kerja. Fenomena tersebut adalah sebagai berikut: (1) masih ditemukan guru mengajar tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan sehingga cenderung menimbulkan ketidakpuasan peran yang dilakukan; (2) masih adanya guru yang keberatan mengorbankan waktu dalam membina dan membimbing siswa seperti guru dalam melaksanakan pembelajaran cenderung hanya memberikan tugas tanpa memberikan arahan dan petunjuk yang jelas kepada siswa, sehingga pembelajaran di kelas terkesan monoton dan tanpa persiapan yang matang; (3) masih ada sebagian guru yang belum serius dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, terutama dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga guru hanya berdasarkan buku paket, dan bahkan ada guru yang memiliki RPP namun tidak mengimplementasikannya saat pembelajaran berlangsung; dan (4) masih rendahnya pemberian reward dari sekolah terhadap

guru, sehingga guru menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan memperhatikan pentingnya upaya peningkatan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah, serta memperhatikan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Maka, berdasarkan permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Reward dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. Dengan hasil penelitian ini diharapkan memberi solusi terhadap upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru agar tercapainya tujuan sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, di bawah ini merupakan pertanyaan penelitian yang akan memandu peneliti dalam meneliti tentang pengaruh reward dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi, yaitu: (1) Apakah terdapat pengaruh reward terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Jambi. (2) Apakah terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Jambi. (3) Apakah terdapat pengaruh reward dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Jambi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Gibsons (dalam Harsono, 2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya menurut Koesmono (dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Dari beberapa pendapat para ahli tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, kondisi psikologis.

Menurut Wibowo (2016) teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah *two-factor theory*

dan value theory. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

Value Theory Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Reward

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya penghargaan, hadiah, ganjaran atau imbalan. Menurut Armstrong & Brown (dalam Jati, 2017) menyatakan bahwa reward merupakan semua alat atau sarana yang dimiliki organisasi yang dapat digunakan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan, di mana hal yang diharapkan karyawan dari nilai-nilai yang dihasilkan dari hubungan kerja. Nugroho (2006) menyatakan bahwa reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Selanjutnya, menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Reward merupakan salah satu bentuk alat sebagai satu pendorong, penyemangat dan motivasi agar seseorang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Arikunto (dalam Musfiroh, 2012) menyatakan bahwa reward dibagi ke dalam indikator: (1) Peringkat dan

simbol-simbol lain, (2) Penghargaan, (3) Hadiah berupa kegiatan, (5) hadiah berupa benda. Ditambahkan dengan Soejono (dalam Kompri, 2016) terdapat empat indikator dalam reward, yaitu (1) Pujian, (2) Penghormatan, (3) Hadiah, (4) Tanda Penghargaan.

Menurut Nawawi (2005) menyatakan reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Mahmudi (2005) menyatakan bahwa penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi reward terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi reward dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi reward tersebut.

Komitmen

Komitmen sering kali menjadi isu yang sangat penting terutama di dalam dunia kerja seperti seorang guru. Di mana ketika sekolah mengadakan perekrutan guru sudah terdapat beberapa sekolah yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menjadi seorang guru. Meskipun hal ini sudah sangat umum dilakukan namun tidak jarang sekolah maupun guru masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga pendidikan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012) mengemukakan bahwa komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut. Selanjutnya, menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) berpendapat bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, partisipasi, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Menurut Mulyasa (2011) mengemukakan bahwa komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya. Menurut Griffin (2004) mengemukakan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) menyatakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya menurut Newstrom (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi; dan (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Pengaruh Reward dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah reward.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006). Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Reward sendiri dapat diartikan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas pemberian pegawai kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya. Menurut Siagian (2008) reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Memberikan reward kepada guru yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah mampu menciptakan kepuasan kerja, sehingga guru menjadi terdorong untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen guru. Komitmen guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah sangat penting dalam melihat tanggung jawab guru sebagai tenaga pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, perlu ditingkatkan komitmen guru dengan memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen guru diantaranya adalah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan, timbal balik/ feedback dari lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan, tingkat tugas, dukungan administratif, dan pengabdian guru dalam membantu siswa untuk belajar. Faktor komitmen yang telah disebutkan mampu mempengaruhi komitmen seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas, menyatakan bahwa reward dan komitmen guru memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan semakin baik reward yang diberikan kepada guru maka pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut. Reward merupakan salah satu unsur yang berperan

penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Begitu pula dengan komitmen guru juga berpengaruh pada kepuasan kerja, karena guru memiliki tanggung jawab dan komitmennya tersendiri terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Sedangkan pemberian penghargaan yang dilakukan secara rutin akan meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survey. populasi dalam penelitian adalah guru pada SMK negeri Kota Jambi. Penggunaan Metode angket adalah metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh seseorang yang menjadi obyek penelitian. Angket atau kuisioner dapat diartikan sejumlah pertanyaan yang harus dijawab sebagai data untuk memperoleh informasi dari responden. Responden mengisi pertanyaan tertutup dari angket secara sukarela dengan 4 poin skala likert.

SMK Negeri Kota Jambi tahun 2019/ 2020 memiliki jumlah populasi guru pada sebanyak 232 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemilihan populasi guru merupakan objek pokok dalam penelitian ini. Populasi yang dipilih bersifat homogen karena karakteristik populasi adalah sejumlah guru yang berstatus sama yaitu guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMK Negeri Kota Jambi dengan masa kerja sudah 5 tahun. Dengan tidak memperhatikan golongan, etnis dan sosial. Dalam penelitian ini tidak semua anggota populasi diselidiki, melainkan hanya sampel yang dipandang dapat mewakili populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini bersifat homogen dengan karakteristik sama. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi yang ada. Dengan formula slovin maka diperoleh populasi 232 maka penarikan sampel penelitiannya sekitar 69,9 dibulatkan menjadi 70 orang. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah 70 orang guru pada SMK Negeri Kota Jambi dengan teknik simple random sampling.

Instrumen dan Pengukuran

Angket penelitian merupakan hasil pengembangan dari sumber adaptasi yang telah dilakukan penyesuaian dengan konteks tempat penelitian. Indikator dari variabel dikembangkan menjadi pertanyaan angket, masing- masing variabel dirujuk dan diadopsi dari: variabel (reward) yang bersumber dari Kompri (2016), variabel komitmen bersumber dari Allen Mayer yang dikembangkan Suningsih (2019), dan variabel kepuasan kerja bersumber dari Badeni yang dikembangkan Mutmainah (2019). Angket yang digunakan bersifat tertutup dengan empat alternatif jawaban ordinal, yakni Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju. Besarnya skor pertanyaan yang bersifat positif masing- masing alternatif jawaban berturut- turut 4,3,2,1. Melalui instrument berupa angket tersebut diharapkan akan diperoleh data tentang variabel X1 (Reward), X2 (Komitmen), dan Y (Kepuasan Kerja).

Analisis Data

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas butir, secara empirik dilakukan uji coba instrumen. Angket dibagikan satu kali secara acak kepada 40 orang responden yang berada di dalam sampel penelitian. Selanjutnya apakah angket yang digunakan valid atau tidak, maka nilai corrected item-total correlation yang telah diperoleh (r hitung) dikonsultasikan dengan r tabel nilai product moment dengan taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0.312. Apabila r hitung $>$ r tabel maka angket dikatakan valid dan apabila r hitung $<$ r tabel maka angket dikatakan tidak valid. Semua butir item yang diuji cobakan dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu variabel. Dalam uji coba reliabilitas ini, angket dibagikan satu kali secara acak kepada 40 orang responden yang berada di dalam sampel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instumen

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Reward	0,749	Reliabel
2	Komitmen	0,876	Reliabel
3	Kepuasan	0,851	Reliabel

Untuk mendeskripsikan variabel reward, komitmen guru, dan kepuasan kerja meliputi penyajian Mean (M), Standar Deviasi (SD), distribusi frekuensi, kecenderungan variabel, Pie Chart. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji regresi sederhana dan berganda bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel-variabel X_1 (Reward), X_2 (Komitmen Guru), dan Y (Kepuasan Kerja) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk mengetahui persentase kontribusi variabel bebas yang jumlahnya dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat, maka persamaan regresinya menggunakan persamaan regresi berganda. Perhitungan analisis regresi berganda dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memaparkan tentang pengaruh reward dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. Penelitian ini terdiri dari tiga rumusan masalah yang diajukan yaitu (1) apakah terdapat pengaruh reward terhadap kepuasan kerja. (2) apakah terdapat pengaruh komitmen guru terhadap

kepuasan kerja. (3) apakah terdapat pengaruh reward dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi.

Dalam rumusan masalah pertama, yaitu apakah terdapat pengaruh reward terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung reward dengan kepuasan kerja yaitu sebesar 2,867 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996, diperoleh hasil bahwa $2,867 \geq 1,996$, maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Komitmen yaitu kesadaran, keinginan, dan kesepakatan dalam diri seseorang untuk berusaha dengan sungguh-sungguh sebagai bentuk keterikatan dirinya dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban baik terhadap profesi maupun sekolah tempat ia mengajar. Artinya seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah akan selalu bersungguh-sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai bentuk keterikatan dan dukungan bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ega Praja Rimata (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Hodge & Anthony (dalam Rimata, 2014) adalah kepuasan kerja. Selanjutnya Muchinsky (dalam Rimata, 2014) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga.

Rumusan masalah kedua, yaitu apakah terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung komitmen guru terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 5,596, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996, diperoleh hasil bahwa $5,596 \geq 1,996$, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen guru (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Rumusan masalah ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh reward dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. Berdasarkan hasil uji regresi berganda dengan perhitungan menggunakan SPSS 16 diperoleh hasil penelitian nilai f hitung sebesar 17,591, sedangkan f tabel sebesar 3,13 karena $17,591 > 3,13$ maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara reward dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja. Dari uji koefisien determinasi simultan (R^2) reward dan komitmen guru memberikan sumbangan kepada variabel terikat sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain sehingga dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah ketiga dapat diterima yaitu reward dan komitmen guru secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri Kota Jambi.

Tabel 3. Temuan penelitian dan penarikan kesimpulan

No	Hipotesis	T test	Kontribusi	Kesimpulan
1	X1 => Y (parsial)	2,867	10,8%	diterima
2	X2 => Y (parsial)	5,596	31,5%	diterima
3	X1 dan X2 => Y (simultan)	17,591 (f test)	34,4%	diterima

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang di dapat atas prestasi yang telah dicapai. Reward yang diberikan kepada guru bertujuan untuk agar terjalin kerja sama yang erat antara pimpinan dan bawahan. Selain itu kesejahteraan juga bertujuan agar bawahan memiliki kepuasan kerja. Hal ini juga mempermudah suatu sekolah dalam menyediakan guru-guru professional yang meiliki tingkat kualifikasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nursaadah (2017) yang menyakan bahwa dengan adanya reward akan timbul kepuasan pada pegawai dimana pada akhirnya akan membuat pegawai menjadi lebih produktif serta akan mencegah timbulnya rasa frustasi serta rendahnya kepuasan kerja pegawai. Reward sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan pegawai, karena reward adalah salah satu bentuk penilaian positif terhadap pegawai atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Sehingga apabila reward ditingkatkan maka kepuasan kerja bendahara pengeluaran akan meningkat pula.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja ini diantaranya dipengaruhi oleh adanya reward dan komitmen. Menurut Nursaadah (2017) Reward sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan pegawai, karena reward adalah salah satu bentuk penilaian positif terhadap pegawai atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Muchinsky (dalam Rimata, 2014) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga. Dengan demikian semakin tinggi reward dan komitmen guru maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Guru yang tidak dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan sikap dan tingkah laku negatif yang akan menyebabkan turunnya motivasi pada saat proses pengajaran, sebaliknya guru yang terpuaskan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan berprestasi. Karena itu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru akan membawa dampak positif sehingga tercapainya tujuan sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistic untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan analisis regresi berganda dan pembahasan analisis data maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; (1) Terdapat pengaruh reward terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian variabel reward terhadap kepuasan kerja Hal ini dapat disimpulkan semakin tinggi reward, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. (2) Terdapat pengaruh komitmen guru

terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen guru terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara komitmen guru (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen guru, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. (3) Terdapat pengaruh reward dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. Terdapat pengaruh secara signifikan antara reward dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan meningkatnya prestasi kerja guru akan memberikan kepuasan pada sekolah, sehingga sekolah dapat memberikan reward yang sesuai untuk guru-guru yang berprestasi. Sekolah perlu meningkatkan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal tersebut perlu dilakukan karena lingkungan sekolah bisa saja menjadi penyebab ketidakpuasan guru.

RUJUKAN

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International WiratamaIndonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 10-19.
- Ekawarna. (2013). *Penelitian tindakan kelas*. Edisi Revisi. Jakarta: Referensi (GPPress Group).
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, B. (2009). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kepuasan perja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada secretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. *e-Journal STIE AUB Surakarta*. Vol.1, No.2.
- Irawati, I., Sudarno, S., & Komardi, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMP Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210-221.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael T. M. (2008). *Perilaku organisasi dan manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta:Erlangga.
- Kompri. (2016). *Motivasi pembelajaran perspektif guru dan siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara . (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Muqoyyarah, L. (2018). Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), 95-101.
- Mustaqim, M., Komara, A. H., & David, D. (2018). Pengaruh komitmen, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja guru di SD se-Kecamatan Rimba Melintang. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(2), 183-193.
- Musfiroh, T. (2012). *Pengembangan kecerdasan majemuk*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- NurSaadah, N. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kepuasan kerja dan implikasinya atas kinerja bendahara pengeluaran di pemerintah Kota Banjar. *Journal of Management Review*, 1(1), 31-40.
- Nugroho, B. (2006). *Reward dan punishment*. Jakarta: Buletin Cipta Karya.
- Purwanto & Sulistyastuti. (2015). *Implementasi kebijakan publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sahertian, A. Piet. (2000). *Profil pendidik profesional*. Jakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional II Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53-66.
- Siagian, S. P. (2008). *Filsafat administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Waluyo, M. (2015). *Manajemen & psikologi industri*. Jakarta: Indeks.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.