

## **PENGARUH REWARD SYSTEM DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA GURU DI SMA DAN SMK TELKOM BANDUNG**

### **THE EFFECT OF REWARD SYSTEM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TEACHER'S PERFORMANCE IN TELKOM HIGH SCHOOL AND VOCATIONAL SCHOOL BANDUNG**

Yanuar Lazuardy<sup>1</sup>, Alex Winarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

<sup>1</sup>yanuarl@student.telkomuniversity.ac.id , <sup>2</sup>winarno@telkomuniversity.ac.id

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan data mengenai capaian kinerja manajerial (KM) 3 (tiga) sekolah milik Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) di Bandung dalam 4 triwulan terakhir pada tahun 2019 yang cenderung fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh naik turunnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya reward system dan organizational commitment. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis tentang reward system, organizational commitment dan kinerja 120 guru dari SMA, SMK dan SMK Pariwisata Telkom Bandung serta mengetahui dan menganalisis pengaruh baik itu parsial maupun simultan antar dua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan jenis data kuantitatif dengan metode pengumpulan data survei, sumber data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner secara online melalui google form. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini berjenis Non-Probability Sampling, dengan menerapkan Quota Sampling dalam menentukan jumlah populasi yang akan dijadikan sampel penelitian, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 33 guru yang mewakili dari SMA, SMK dan SMK Pariwisata Bandung. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa reward system dan organizational commitment memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan reward system dan organizational commitment tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis secara simultan juga menunjukkan reward system dan organizational commitment tidak memberikan pengaruh yang signifikan pula.

**Kata Kunci:** *Reward System, Organizational Commitment, Kinerja Guru*

---

#### **Abstract**

*This research was conducted according to managerial performance achievement data of 3 (three) schools belong to Telkom Educational Foundation (TEF) in Bandung in the last 4 quarters in 2019 which tend to fluctuate. This happen due to the ups and downs of teacher performance in carrying out their duties which are influenced by several factors, which are reward system and organizational commitment. The objective of this research is to know and analyse reward system, organizational commitment and the performance of 120 teachers from SMA Telkom, SMK Telkom and SMK Tourism Telkom Bandung as well as knowing and analyzing the effect both partially and simultaneously between the two independent variables on the dependent variable.*

*The technique of data analysis which used in this research used descriptive analysis and multiple linier regression analysis with quantitative data types with the method of survey data collection. The source of data research was obtained from online based questionnaire distribution via google form. The sampling technique in this study is a Non-Probability Sampling type, by applying Quota Sampling in determining the number of populations to be used as the research sample, so the quantity of sample were 33 teachers from SMA, SMK and SMK Tourism Telkom Bandung. According to th result of this research it is known that reward system and organizational commitment gave the negative impact on teacher's performance. Hypothesis test partially shown that reward system and organizational commitment didn't have a significant impact. Simultaneous hypothesis testing also shows that the reward system and organizational commitment do not have a significant effect either.*

**Keywords:** *Reward System, Organizational Commitment, Teacher's Performance*

---

## 1. Pendahuluan

Pendidikan Nasional menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kedudukan mereka sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menerangkan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beretika serta norma, memiliki ilmu pengetahuan, efektif dan efisien, dalam menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Mulyasa (2014) menyatakan bahwa guru sangat berjasa dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Menurut Djamarah (2015:280) guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

Sebuah yayasan atau organisasi perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusianya agar memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Hal ini merupakan langkah yang penting bagi jajaran *Human Capital* Yayasan Pendidikan Telkom agar dapat mengawasi, mendata atau mempertahankan kualitas kinerja guru di lingkungan SMA dan SMK Telkom. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat pada saat ini mendorong yayasan untuk selalu mempertahankan kualitas SDM-nya agar dapat memiliki kualitas yang bagus, bersaing, berwawasan luas serta kriteria lainnya yang dibutuhkan. Salah satu cara yang dilakukan agar dapat *maintain* kualitas kinerja guru di SMA dan SMK Telkom adalah adanya penerapan *reward system* dan *organizational commitment*.

Tabel 1  
Capaian Kinerja SMA dan SMK Telkom Bandung Tahun 2019

No	NAMA SEKOLAH	TW-1	TW-2	TW-3	TW-4
1	SMA TEL BANDUNG	104,60	103,91	107,65	103,85
2	SMK PAR BANDUNG	100,00	100,24	100,05	99,50
3	SMK TEL BANDUNG	107,91	107,17	105,32	105,57

Sumber : Data Perolehan internal *Human Capital* YPT (2020)

Penilaian terhadap kinerja guru di sekolah milik Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) merupakan sebuah langkah yang penting dilakukan oleh jajaran *Human Capital*. Sekolah yang merupakan aset vital pencetak generasi penerus bangsa, mengupayakan berbagai cara yang ditempuh agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional sesuai visi-misi yang telah ditetapkan. Guru merupakan salah satu komponen penggerak institusi pendidikan dituntut untuk selalu dapat mewujudkan visi-misi pendidikan yang ditetapkan dengan mengevaluasi kinerja mereka mulai dari awal periode dalam setahun. Kinerja mereka juga berpengaruh terhadap performa kinerja sekolah-sekolah menengah milik Yayasan Pendidikan Telkom (YPT), baik buruknya kinerja guru dapat diukur dari performa mereka disaat memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik. Berdasarkan keterangan dari bagian *Human Capital* (HC) Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) didapatkan data bahwa di lingkungan institusi milik mereka juga diterapkan *reward system* terhadap para guru SMA dan SMK yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga sejalan menurut Sulistyani dan Rosidah (dalam Indah, dkk. 2019) bahwa program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Beberapa komponen *reward* yang diterapkan oleh pihak HC YPT antara lain mencakup gaji, tunjangan, bonus, kesejahteraan, pengembangan karir para guru dan penghargaan baik itu dari atasan maupun dari kalangan sejawat yang diharapkan dapat memotivasi para guru agar selalu berbenah diri dalam meningkatkan kinerja mereka.

Disamping *reward system*, variabel yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu *organizational commitment*, dimana komitmen merupakan dimana komitmen sendiri merupakan salah satu unsur bagi pegawai untuk dapat bertahan dan meningkatkan kinerjanya sesuai tuntutan dan kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins dan Judge dalam Gulo (2018) tentang komitmen organisasi yaitu sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Berdasarkan pengamatan sementara penulis mengenai variabel *organizational commitment* guru di SMA dan SMK milik Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) wilayah Bandung, Jawa Barat ditemukan bahwa

komitmen organisasi beberapa guru masih dapat dikatakan belum sesuai dengan target visi dan misi yayasan, hal ini dapat diamati dari beberapa respon di beberapa pernyataan menunjukkan respon dari beberapa dimensi masih jauh dari skala 5 (sangat setuju), salah satunya pada indikator *continuance commitment* pada item pernyataan bekerja dibawah tekanan dan pada indikator *normative commitment* pada pernyataan penerapan prinsip kejujuran dan penerapan keadilan dalam tata kelola organisasi masih ditemui menyentuh angka 2 (biasa). Dalam artian bahwa tingkatan *organizational commitment* para guru baru dapat dikatakan ideal yayasan apabila jawaban selain dari skala Sangat Setuju dan Setuju menyentuh angka nol sehingga dapat dinyatakan bahwa *organizational commitment* tenaga pendidik di SMA dan SMK milik Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) wilayah Bandung, Jawa Barat sangat kuat sehingga dapat mendorong kinerja para guru ke arah yang dapat diharapkan organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Reward System* dan *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja Guru di SMA dan SMK Telkom Bandung”, diharapkan dari penelitian ini yaitu adanya sikap proaktif dari yayasan serta penanaman sikap integritas dan komitmen mereka terhadap setiap pemberian tugas terhadap guru dalam hal ini dapat memberikan andil yang positif bagi roda kehidupan organisasi kedepan dan stakeholders agar mampu bertahan dan bersaing di era kemajuan Teknologi Informasi (TI) & Revolusi Industri 4.0 yang semakin pesat ini.

### Rumusan Masalah

1. Bagaimana *reward system* guru di SMA dan SMK Telkom Bandung?
2. Bagaimana *organizational commitment* guru di SMA dan SMK Telkom Bandung?
3. Bagaimana kinerja guru di SMA dan SMK Telkom Bandung?
4. Bagaimana pengaruh *reward system* dan *organizational commitment* terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Telkom Bandung baik secara parsial maupun secara simultan?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang *reward system* guru di SMA dan SMK Telkom Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang *organizational commitment* guru di SMA dan SMK Telkom Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kinerja guru di SMA dan SMK Telkom Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *reward system* dan *organizational commitment* terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Telkom Bandung baik itu secara parsial maupun simultan.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009:10) yang memberikan definisi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

### 2.2 Reward System

Menurut Mahmudi (2015 : 172) mengatakan reward adalah insentif positif berupa penghargaan, anugrah, imbalan dan sejenisnya yang diberikan atas keberhasilan pegawai. Irmayanti (2013), menyatakan bahwa reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu 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.

### 2.3 Organizational Commitment

Meyer, Allen dan Smith (dalam Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sejauh mana seseorang pegawai mengalami masa kesatuan dengan organisasi mereka serta kemauan individu untuk bersama organisasi. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2010) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi, termasuk didalamnya keadaan untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

### 2.4 Kinerja Guru

Kinerja guru diatur dalam UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, bahwa guru berkewajiban :

- a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran

- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
- e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

### 3. Metode Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka jenis penelitian yang ditulis berjenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data survei. Menurut Istijanto (2006 : 43) metode survei yaitu metode pengumpulan jenis penelitian kuantitatif dengan menanyai pegawai melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur, penulis ingin memperoleh data melalui seperti preferensi, sikap, perasaan atau pengetahuan responden.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengujian pada variabel-variabel yang telah diteliti, didapatkan hasil bahwa pada variabel independen *reward system* menyentuh skor sebesar 77,95% dimana masuk kedalam kategori baik. Bahwa penerapan *reward system* di lingkungan SMA dan SMK Telkom Bandung telah dilakukan dengan baik. Pada variabel independen *organizational commitment* didapatkan skor sebesar 87,31% jika diterangkan maka termasuk ke dalam kategori sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa penerapan *organizational commitment* pada lingkungan SMA dan SMK Telkom Bandung telah dilaksanakan dengan sangat baik. Sedangkan untuk variabel dependen kinerja guru menyentuh skor sebesar 86,41% jika diterangkan maka termasuk ke dalam kategori sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru pada lingkungan SMA dan SMK Telkom Bandung jika diamati dari segala aspek sudah termasuk kategori sangat baik.

### 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,470	,650		5,335	,000		
Reward System (X1)	-,047	,108	-,090	-,437	,665	,751	1,331
Komitmen Organisasi (X2)	,216	,171	,259	1,260	,217	,751	1,331

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS v24 (2021)

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas maka didapat hasil nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients B*, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 3,470 + -0,047 + 0,216$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan sebesar 3,470 memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksi nilai Kinerja Guru akan bernilai sebesar 3,470.
- b) Nilai pada variabel *Reward System* ( $X_1$ ) sebesar -0,047 dalam artian bahwa jika *reward system* mengalami peningkatan satu satuan, maka dapat diprediksi nilai kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar -0,047.
- c) Nilai *Organizational Commitment* ( $X_2$ ) sebesar 0,216, dalam artian jika *organizational commitment* mengalami peningkatan satu satuan, maka diprediksi nilai kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,216.

### 4.3 Hasil Uji

#### 4.3.1 Uji t

Tabel 3  
Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.124	.000
	X <sub>1</sub>	-.437	.665
	X <sub>2</sub>	1.260	.217

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS v24 (2021)

Uji t dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *reward system* dan *organizational commitment* terhadap kinerja guru SMA dan SMK Telkom Bandung. Untuk menentukan  $t_{tabel}$  maka dibutuhkan derajat bebas dengan rumus  $(df) = (n-k-1)$ . Maka  $(df) = (33-2-1) = 30$ , dengan tingkat ketelitian  $(\alpha) = 5\%$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak yaitu sebesar 2,042. Hasil perhitungan Uji t pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa :

- Variabel *Reward System* (X<sub>1</sub>), didapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,437 < t_{tabel}$  sebesar 2,042 dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,665 > 0,05$ . Maka dengan begitu, *Reward System* (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA dan SMK Telkom Bandung.
- Variabel *Organizational Commitment* (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,260 < t_{tabel}$  sebesar 2,042 dan tingkat signifikansinya  $0,217 > 0,05$ , maka H<sub>1</sub> ditolak. Dengan begitu, *Organizational Commitment* (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA dan SMK Telkom Bandung.

#### 4.3.2 Uji F

Tabel 4  
Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	.819	.451 <sup>b</sup>

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS v24 (2021)

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari  $F_{tabel} = (k ; n-k) = (2 ; 33-2) = (2 ; 31)$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,30. Hasil uji F menggunakan SPSS, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 0,819 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,451. Maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $0,819 < 3,30$  dan tingkat signifikansi  $0,451 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, dengan artian bahwa *reward system* dan *organizational commitment* secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Telkom Bandung.

#### 4.3.3 Koefisien Determinasi

Tabel 5  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 <sup>a</sup>	.052	-.011	.32069

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS v24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, perhitungan dari koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan metode manual, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,311)^2 \times 100\% \\ &= 5,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru SMA dan SMK Telkom Bandung mampu dipengaruhi oleh *reward system* dan *organizational commitment* memiliki nilai

sebesar 5,2%, sedangkan sisanya sebesar 94,8% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

Variabel *reward system* terdiri dari 8 pernyataan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut berisi 4 dimensi berupa gaji, tunjangan dan bonus, kesejahteraan dan pengembangan karir serta penghargaan psikologis-sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward system* di SMA dan SMK Telkom Bandung memiliki jumlah skor rata-rata sebesar 77,95% dimana indikator tersebut termasuk ke dalam kategori baik. Pada dimensi yaitu dimensi gaji mendapat skor rata-rata sebesar 71,21%, dimensi tunjangan dan bonus mendapatkan skor rata-rata sebesar 77,87%, dimensi kesejahteraan dan pengembangan karir mendapatkan skor rata-rata sebesar 80% dan dimensi penghargaan psikologis dan sosial mendapatkan skor rata-rata sebesar 82,72%.

Variabel *organizational commitment* terdiri dari 16 pernyataan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut berisi 3 dimensi berupa *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *organizational commitment* di SMA dan SMK Telkom Bandung memiliki jumlah skor rata-rata sebesar 87,31% masuk pada kategori sangat baik. Pada dimensi *affective commitment* mendapat skor rata-rata sebesar 88,25%, dimensi *continuance commitment* mendapat skor rata-rata sebesar 89,09% dan dimensi *normative commitment* memiliki skor rata-rata sebesar 83,63%.

Variabel kinerja guru terdiri dari 11 pernyataan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut berisi 4 dimensi berupa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki skor sebesar 83,91% dalam artian bahwa kinerja guru di lingkungan SMA dan SMK Telkom Bandung sudah berkategori baik. Pada dimensi kompetensi pedagogik mendapat skor rata-rata sebesar 82,18%, dimensi kompetensi kepribadian mendapatkan skor rata-rata sebesar 91,71%, dimensi kompetensi sosial mendapatkan skor rata-rata sebesar 88,08% dan dimensi kompetensi profesional mendapatkan skor rata-rata sebesar 70,30%.

Berdasarkan hasil Uji t, variabel *reward system* didapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,437 < t_{tabel}$  sebesar 2,042 dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,665 > 0,05$ . Maka dengan begitu, *Reward System* ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA dan SMK Telkom Bandung. Sedangkan pada variabel *organizational commitment* didapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $1,260 < t_{tabel}$  sebesar 2,042 dan tingkat signifikansinya  $0,217 > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak. Dengan begitu, *Organizational Commitment* ( $X_2$ ) secara parsial tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA dan SMK Telkom Bandung. Sedangkan pada Uji F menunjukkan hasil bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 0,819 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,451. Maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $0,819 < 3,30$  dan tingkat signifikansi  $0,451 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan artian bahwa *reward system* dan *organizational commitment* secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Telkom Bandung.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Reward System* yang diterapkan di SMA dan SMK Telkom Bandung termasuk pada kategori baik dengan nilai skor sebesar 77,95%, dalam artian bahwa penerapan *reward system* di lingkungan SMA dan SMK Telkom Bandung telah dilaksanakan dengan baik.
- Organizational Commitment* yang diterapkan di SMA dan SMK Telkom Bandung termasuk pada kategori baik dengan nilai skor sebesar 87,31%, dalam artian bahwa *Organizational Commitment* di lingkungan SMA dan SMK Telkom Bandung telah diterapkan oleh institusi dan dilaksanakan dengan baik.
- Kinerja Guru di SMA dan SMK Telkom Bandung termasuk pada kategori baik dengan nilai skor sebesar 83,91%, dalam artian bahwa kondisi kinerja guru di lingkungan institusi SMA dan SMK Telkom Bandung dalam keadaan baik.
- Berdasarkan hasil uji statistik, baik itu secara simultan maupun parsial, *reward system* dan *organizational commitment* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 9,7% sedangkan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

## Referensi :

- [1] Akbar, Surya (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, Vol.3 No.2 Hal 6.
- [2] Alfirdaus, Agus. 2017. *Apa yang dimaksud dengan Uji t*. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-uji-t/8897> diakses pada tanggal 26 Agustus 2020.
- [3] Anonim. 2020. *Teori Komitmen Organisasi Lengkap*. <https://www.universitaspikologi.com/2020/01/teori-komitmen-organisasi-lengkap.html>. Diakses pada tanggal 4 Juni 2020.
- [4] Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000. *Prestasi Kerja*. Jakarta : Bumi Cipta.
- [5] Apriliana, Sarrah, Djahur Hamid, Moehammad Soe' oed Hakam (2013). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.1 No 1 Hal 181.
- [6] Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRAHA ILMU: Yogyakarta, Hlm.117.
- [7] Arimbawa, Made Kris, Putu Nomy Yashinta, I Ketut Winaya (2018). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jembrana. *Citizen Charter*, Vol.1 No.2.
- [8] Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa (2013). *Supervisi Pendidikan : Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- [9] Budiastuti, Erna. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Tim Pembina UKS Kabupaten Pasuruan*. Malang : Universitas Merdeka.
- [10] Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1)*, Jakarta : Depdiknas
- [11] Gregory Moorhead dan Ricky W.Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi 9*. Jakarta : Salemba Empat.
- [12] Gulo, Yupiter (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.15 No.1a
- [13] Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- [14] Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [15] Hidayah, Dwimartina. 2012. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- [16] Hidayat, Anwar. 2017. *Teknik Sampling Dalam Penelitian (Penjelasan Lengkap)*. <https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html#:~:text=Teknik%20sampling%20adalah%20teknik%20yang,akan%20diambil%20sebagai%20subjek%20penelitian> . Diakses pada tanggal 12 Juni 2020
- [17] Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- [18] Juniarari. 2011. *Pendahuluan*. <http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmen-organisasi.html> . Diakses pada tanggal 7 Oktober 2020
- [19] Kartini, Kartono (1985). *Menyiapkan dan Memadukan Karir*. Jakarta : CV Rajawali.
- [20] Lestari, Karunia Eka dan M. Ridwan Yudhanegara. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung: PT Refika Aditama, hal. 30.
- [21] Moorhead, Gregory dan Ricky W.Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi 9*. Jakarta : Salemba Empat.
- [22] Mujiono, Mujiono. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Seputih Agung Lampung Tengah*. Lampung : Universitas Lampung.
- [23] Nasir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [24] Pranata, Handy (2018). Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Kabupaten Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol.6 No.2
- [25] Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia : Jakarta.
- [26] Rosita, Ita. 2017. *Peran Perempuan Sebagai Pendidik Perspektif M.Quraish Shihab*. Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- [27] Sholikhah, Mar'atus. 2017. *Pengaruh Tenaga Kerja dan Modal Terhadap Hasil Produksi Konveksi Shafa Jaya Tulungagung*. Tulungagung : Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- [28] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara, Hal.7.
- [29] Suak, Raymond, Adolfina Adolfina, Yantje Uhing (2017). Pengaruh Rewrad dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5 No.2

- [30] Syam, Atika (2016). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*, Vol.1 No.1, artikel 2.
- [31] YPT. 2018. *About Us, Yayasan Pendidikan Telkom*. <http://ypt.or.id/about-us/>. Diakses pada tanggal 5 Juni 2020
- [32] Zein, Abdul Kholik Amirulloh, Hady Siti Hadijah. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.3 No.2 Hal 199-205.

