



KORELASI DISIPLIN GURU DAN *REWARD* GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH

¹Saprian Holan, ²Connie

¹MTs Negeri 1 Kaur, ²MAP FKIP Universitas Bengkulu

e-mail : saprianholan65@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis korelasi disiplin guru dan prestasi kerja guru madrasah tsanawiyah di kabupaten kaur; (2) menganalisis korelasi reward guru dengan prestasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kaur (3) menganalisis korelasi disiplin guru dan reward guru terhadap prestasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kaur. Penelitian ini juga termasuk penelitian populasi, karena seluruh populasi menjadi sampel. Jumlah responden adalah seluruh guru yang mengajar di 5 madrasah negeri di Kabupaten Kaur berjumlah 75 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang diisi oleh guru-guru madrasah melalui google form dengan link bit.ly/alfitho. Validitas instrumen diuji menggunakan analisis SPSS menggunakan uji *Pearson Correlation*. Reabilitas instrumen diuji menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji multikolinieritas digunakan penilaian *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value*. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, uji persyaratan analisis dan analisis korelasi dengan bantuan komputer program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada korelasi yang positif dan signifikan disiplin guru dengan prestasi kerja guru. (2) ada korelasi positif dan signifikan reward guru dengan prestasi kerja guru. (3) ada korelasi yang positif dan signifikan disiplin guru dan reward guru terhadap prestasi kerja guru. Untuk itu penulis menyarankan kepada seluruh guru madrasah agar selalu meningkatkan disiplinnya untuk mencapai prestasi guru itu sendiri dan siswanya.

Kata kunci: *Disiplin, Prestasi Kerja dan Reward*

Absrtact : This study aims to (1) analyze the correlation of teacher discipline and work performance of madrasah tsanawiyah teachers in Kaur district; (2) to analyze the correlation between teacher rewards and work performance of Madrasah Tsanawiyah teachers in Kaur Regency (3) to analyze the correlation between teacher discipline and teacher rewards on work performance of Madrasah Tsanawiyah teachers in Kaur Regency. This research also includes population research, because the entire population is sampled. The number of respondents is all teachers who teach in 5 public in Kaur Regency totaling 75 people.. The validity of the instrument was tested using SPSS analysis using the test *Pearson Correlation*. The reliability of the instrument was tested using the statistical test *Cronbach Alpha* (α). Normality test using *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. The multicollinearity test used the assessment *Variance Inflation Factor* (VIF) and *Tolerance Value*. The data obtained were analyzed using descriptive statistics, test requirements analysis and correlation analysis with the help of a computer program of SPSS version 23. The results showed



that (1) there was a positive and significant correlation between teacher discipline and teacher work performance. (2) there is a positive and significant correlation between teacher rewards and teacher work performance. (3) there is a positive and significant correlation between teacher discipline and teacher rewards on teacher work performance. For this reason, the authors suggest to all madrasah teachers to always improve their discipline to achieve the achievements of the teachers themselves and their students.

Keywords: Discipline, Job Performance and Rewards

PENDAHULUAN

Orang tua mendaftarkan anaknya ke sekolah dengan harapan guru dapat mendidiknya menjadi manusia yang dapat berkembang optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Salah satu dari sekian banyak dampak ketika tidak terlaksananya peran dan fungsi guru secara maksimal misalnya, tidak terbinanya akhlak dan moral siswa. Beberapa kebiasaan buruk siswa seperti tidak berlaku disiplin dari berbagai peraturan yang telah disepakati bersama, malas, kurang berlaku sopan dan sebagainya, hal itu berarti tugas guru sebagai pendidik belum maksimal.

Dalam kenyataannya sekarang ini sekolah sebagai wadah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencetak sumber daya manusia yang handal belum memenuhi harapan kita semua. Rendahnya daya saing sekolah disinyalir karena rendahnya disiplin, reward dan prestasi guru itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2016) bahwa masalah mutu pendidikan dasar dan menengah berkaitan dengan mutu dan kinerja guru, kesenjangan antara kurikulum dan pelaksanaannya, manajemen sekolah, pembinaan guru secara profesional serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tanjung, (2017): “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.”

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada pertauran yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. (Nitisemeto, 2010) Apabila disiplin guru telah dilaksanakan dengan baik dan prestasi guru juga baik, serta didukung oleh faktor-faktor lain yang mendukung maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang bermutu akan dapat tercapai.

Disiplin erat kaitannya dalam upaya peningkatan prestasi guru yang dalam hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi guru itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Untuk dapat memiliki prestasi yang diharapkan, seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki disiplin dalam bekerja. Prestasi guru dalam bidang pekerjaan apapun sangat dipengaruhi oleh besarnya disiplin dari guru tersebut.

Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur masih ada sebagian besar guru yang belum menyadari pentingnya disiplin. Masih ada guru yang terlambat masuk terutama ketika jam pelajaran sudah dimulai guru belum segera masuk ke kelas. Hal ini bisa mempengaruhi prestasi madrasah baik dari sisi prestasi siswa maupun guru itu sendiri. Beberapa tahun terakhir ini prestasi



siswa mengalami kemunduran, tidak mampu bersaing dalam ajang kompetisi sains madrasah ditingkat provinsi. Demikian juga sejalan dengan prestasi guru madrasah yang juga mengalami kemunduran belum mampu bersaing dalam kegiatan kompetensi guru berprestasi, tidak ikut dalam ajang lomba karya ilmiah, tidak bisa bersaing dalam karya inovatif dan lainnya.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan (Sormin, 2019). Menurut Hidayat & Sari (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru salah satunya, kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru melakukan improvisasi dan inovasi pembelajaran guna untuk meningkatkan prestasi kerja.

Salah satu tugas pimpinan adalah memberikan reward terhadap guru yang telah memberikan kontribusinya di bidang akademis dan non akademis sekecil apapun kepada madrasah. Dalam hal ini pimpinan berperan untuk meningkatkan prestasi kerja guru, agar para guru secara berkesinambungan dapat memberikan prestasi terbaik bagi diri, madrasah, dan lingkungannya melalui proses pekerjaan baik di dalam madrasah maupun di luar madrasah. Namun pada kenyataannya secara empiris reward yang diterima oleh guru atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya belum sebanding dengan pengakuan dan tuntutan terhadap tugas dan jabatan guru yang harus mencetak sumber daya manusia yang profesional, cerdas, mandiri, berakhlak mulia dan penuh tanggung jawab. Masalah reward ini menyangkut gaji, dan tunjangan, serta penghargaan yang diterima oleh guru. Faktor tersebut akhir-akhir ini telah menjadi pemicu ketidakpuasan terhadap pimpinan, karena reward tersebut belum sesuai dengan beban kerja guru secara adil dan layak. Di samping itu kebijakan pemerintah tentang reward bagi profesi guru jauh masih rendah sehingga dapat dibuktikan banyak guru yang bekerja sampingan untuk mendapatkan penghasilan tambahan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Reward juga sering diidentikan dengan istilah kompensasi yang acapkali juga disebut penghargaan dan dapat di definisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi/kantor (Sibarani, 2017).

Sebagaimana disebutkan pula oleh Fiadicha (2016) bahwa rewards sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan rewards pegawai akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

Realitas di lapangan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur kesejahteraan guru yang diberikan oleh pimpinan madrasah rendah. Pimpinan sangat menekan pengeluaran madrasah bagi reward guru. Sebagai contoh, pada umumnya setiap rapat guru mendapatkan uang rapat konsumsi, tetapi untuk menekan biaya pengeluaran pimpinan mengganti istilah rapat dengan briefing sehingga guru tidak mendapatkan uang atau konsumsi. Begitu pula reward lainnya jauh lebih rendah bila dibandingkan dengan reward guru di sekolah lainnya.

Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala madrasah, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada madrasah tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh madrasah banyak guru yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi



tanggungjawabnya itu. Padahal guru mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pendidikan yang jelas.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga/instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, meningkatkan disiplin guru memperhatikan penghargaan dan pemberian reward guru untuk memotivasi guru dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul “Korelasi Disiplin Guru dan Reward Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur.”

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian menggunakan metode deskriptif analisis. Metode deskripsi analisis adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk memuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi) (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini terdapat dua variable bebas, yaitu korelasi disiplin guru (X1) dan reward guru (X2). Sedangkan variable terikatnya adalah prestasi kerja guru (Y).

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengumpulkan berbagai informasi tentang kedisiplinan guru, kesejahteraan dan prestasi kerja guru, maka pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, semua data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau diberikan skor (Sugiyono, 2010). Sedangkan dalam mengumpulkan data, digunakan metode penelitian survey, karena informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, berupa pernyataan atau pengakuan responden yang sekaligus menggambarkan karakteristik dari populasi, baik menyangkut disiplin, kesejahteraan dan prestasi kerja guru. Aritonang (2005), memberikan pengertian penelitian survey yaitu: *Survey research... is the method of collecting information by asking a set of preformulated question in a predetermind sequence in a strucrued questionnaire to a samp of indrvidual drawn so as to be representative af a defined population* ". Pengertian metode penelitian tadi, memberikan gambaran bahwa pengumpulan berbagai informasi dengan metode survey dapat dilakukan dengan mengajukan pertanyaan melalui questionnaire. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam ini, yaitu melalui angket (questionnaire), karena teknik angket lebih mudah dan menjangkau lebih banyak responden dalam waktu tidak terlalu lama serta responden dapat menjawab atau membuat pernyataan/pengakuannya lebih terbuka.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karaktersitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dapat meliputi orang, obyek dan benda. Dari pengertian tadi dapat diambil kesimpulan, bahwa populasi dalam penelitian merupakan segala sesuatu yang akan dijadikan subyek/obyek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Berkenaan dalam penelitian ini maka yang akan dijadikan populasi penelitian, yaitu seluruh guru pada madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur yang masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam hal, usia, jenis kelamin, golongan kepangkatan, pendidikan, kompetensi, termasuk bentuk dan jenis kompetensi. Jumlah guru yang pada madrasah di kabupaten Kaur berdasarkan data bulan Januari 2020 sebanyak 75 Orang. Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik subyek diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota populasi. Berkenaan dalam penelitian ini maka yang akan dijadikan populasi penelitian, yaitu seluruh guru pada madrasah tsanawiyah negeri di Kabupaten Kaur yang masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam hal, usia, jenis kelamin, golongan kepangkatan, pendidikan, kompetensi, termasuk bentuk dan jenis kompetensi. Jumlah guru pada sekolah tersebut berdasarkan data bulan Januari 2020 berjumlah 75 Orang. Jadi sampelnya adalah 75 orang yakni seluruh populasi maka teknik pengambilan sampel ini dinamakan total sampling.

Sebelum angket digunakan sebagai alat pengumpul data dalam kegiatan penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba atau try out. Uji coba angket ini dilakukan pada 30 guru yang cenderung memiliki karakteristik sama dengan subyek yang diteliti. Uji coba angket dilakukan pada guru MTs Negeri di Kabupaten Kaur. Setelah diperoleh skoring, selanjutnya dilakukan uji validitas internal dan analisis butir yang dipengaruhi dengan skor total dengan menggunakan rumus product moment angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2010). Dalam uji coba validitas belum tentu diperoleh hasil data yang menunjukkan validitas pada setiap item, karena perlu dilakukan secara berulang kali. Uji coba instrumen harus dilakukan secara teliti.

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh pernyataan Variabel Disiplin Guru yang berjumlah 33 item, variabel reward guru yang berjumlah 33 item dan variabel prestasi kerja guru yang berjumlah 36 item sehingga seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Berdasarkan ringkasan hasil analisis uji reliabilitas instrumen ketiga variabel X1, X2 dan Y dari SPSS didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,939, 0,919 dan 0,972 maka koefisien tersebut masuk dalam kategori interval sangat tinggi karena berada dalam interval 0,800-1,000 hal tersebut juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dikarenakan sudah melebihi batas nilai reliabilitas yaitu nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7.

Data penelitian ini dianalisis secara bertahap, meliputi deskripsi data, uji prasyarat, dan uji hipotesis. Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas sebaran data, uji linieritas uji multikolinieritas. Pengujian prasyarat analisis seluruhnya menggunakan bantuan program SPSS 23,0 for windows.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: (1) terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin guru dengan Prestasi kerja guru. (2) terdapat korelasi yang signifikan antara reward guru dengan Prestasi kerja guru. (3) terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin guru dan reward guru terhadap Prestasi kerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya korelasi disiplin guru, reward guru dan prestasi kerja guru secara terpisah maupun simultan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi parsial dan uji korelasi berganda serta uji koefisien determinasi (adjusted R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas data, diperoleh hasil bahwa semua data yaitu disiplin guru, dan reward guru terhadap prestasi kerja guru berdistribusi normal dengan harga rentangan 0,056 – 0,062 atau $p > 0,05$. Sedangkan untuk pengujian linieritas menggunakan bantuan SPSS ,23 .0 dengan $p > 0,05$ berarti semua variable mempunyai hubungan linier. Dari uji multikolinieritas diperoleh data koefisien korelasi variable disiplin guru dan reward guru memiliki nilai *tolerance* >



0.10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model persamaan regresi

MTs merupakan salah satu lembaga pendidikan setingkat SMP bercirikan keagamaan dibawah naungan kementerian agama. yang bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, bidang agama, dan bidang umum lainnya. Berbeda dengan SMP, lembaga madrasah mempunyai jam pelajaran yang lebih padat, karena menggabungkan kurikulum nasional dan kurikulum madrasah. Pendidikan MTs itu sendiri bertujuan "meningkatkan kemampuan siswa dalam agama dan umum untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta menyiapkan siswa untuk memasuki sekolah tingkat lanjutan dan mengembangkan sikap profesional".

Apapun jenis pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah tidak lain muara dari lulusannya agar mereka memiliki kemampuan bidang keagamaan dan keterampilan serta menguasai dalam bidang ilmu umum. Oleh sebab itu, hakiki dari Madrasah Tsanawiyah sangat berbeda dengan SMP.

Berdasarkan hasil penelitian kualitas prestasi kerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Kaur dapat di pengaruhi oleh beberapa factor, disiplin kerja guru yang tinggi dan adanya penghargaan dalam bentuk kompensasi atau reward merupakan salah satu factor penentunya. Secara spesifik korelasi antara variabel dalam penelitian yang meliputi disiplin guru, reward guru dan prestasi kerja guru akan di bahas sebagai berikut :

1. Korelasi Disiplin Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru

Pada pengujian korelasi parsial antara disiplin guru terhadap prestasi kerja guru menunjukkan nilai korelasi antara disiplin guru terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,629 dan nilai significance (2-tailed) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada korelasi positif dan significance antara disiplin guru terhadap prestasi kerja guru.

Hasil Pengujian Korelasi Parsial X1 Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Control Variables		Disiplin Guru	Prestasi Kerja Guru
Disiplin Guru	Correlation	1,000	,629
	Significance (2-tailed)	.	,000
	Df	0	73
Prestasi Kerja Guru	Correlation	,629	1,000
	Significance (2-tailed)	,000	.
	Df	73	0



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tanda koefisien korelasi dari hasil analisis data ini bersifat positif, jadi menunjukkan adanya arah korelasi yang searah. Artinya semakin tinggi disiplin guru akan diikuti dengan semakin tingginya prestasi kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah disiplin guru maka semakin rendah pula prestasi kerja guru. Sementara nilai Correlations sebesar 0,629 ini masuk dalam kategori korelasi kuat.

Hasil pengujian tersebut senada dengan Sutrisno (2016) bahwa : “disiplin merupakan faktor utama yang memengaruhi prestasi kerjanya”. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”. Dari pendapat ahli di atas dapat kita ketahui bahwa disiplin mempengaruhi prestasi kerja guru. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi guru dalam melaksanakan aturan-aturan madrasah. Kiptiah (2013) berpendapat bahwa apabila para guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Dilihat dari tanggapan responden berkaitan dengan disiplin guru dapat di lukiskan dan di ukur dalam pengertian dimensi berikut ini yaitu : (1) aspek ketaatan, (2) Aspek tanggung jawab, dan (3) Aspek kerja sama.

Berdasarkan tanggapan responden pada quisioner yang diberikan ketiga dimensi disiplin guru umumnya sudah sangat baik. Dari ketiga dimensi tersebut dimensi kerja sama mendapat respon tanggapan paling tinggi rata-rata jawaban 4,45 masuk dalam kategori sangat baik ini menunjukkan bahwa guru-guru madrasah tsanawiyah di kabupaten kaur sudah bisa bekerja sama dengan sangat baik, sudah bersedia menerima tanggung jawab dengan baik, ringan tangan membantu teman satu kelompok dalam melaksanakan tugasnya dengan sangat baik, dapat menghargai pendapat teman satu kelompok dengan sangat baik, dan bias menghargai pekerjaan teman dalam satu kelompok dengan sangat baik.

Namun demikian untuk dimensi ketaatan meskipun tanggapan responden sudah baik, perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi, warga madrasah harus lebih taat lagi terhadap aturan waktu dalam proses pembelajaran dan juga dapat lebih meningkatkan lagi ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh madrasah.

Dari segi tanggung jawab kepatuhan dalam bekerja semua guru mengikuti dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan madrasah, ikut menjaga tata tertib yang berlaku, melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dapat pula mempengaruhi tingkat disiplin guru yang tinggi.

Dari segi kerja sama antara guru dengan guru, atau guru dengan staf tata usaha sudah memperlihatkan korelasi yang baik, adanya kesediaan menerima tanggung jawab dari suatu tugas yang diberikan, selalu ringan tangan membantu teman dalam melaksanakan tugas, saling menghargai perbedaan pendapat dan selalu menghargai pekerjaan yang dikerjakan teman sesama guru sangat mempengaruhi tingkat disiplin yang tinggi di madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten kaur. Hal ini sesuai dengan apa yang di rasakan responden sudah baik (sumber : Lampiran data ordinal).

2. Korelasi Reward Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian korelasi reward guru terhadap prestasi kerja guru menunjukkan nilai korelasi antara reward guru terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,621 dan nilai



significance (2-tailed) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada korelasi positif dan significance antara reward guru terhadap prestasi kerja guru.

Hasil Pengujian Korelasi Parsial Reward Guru (X2) Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Control Variables		Reward Guru	Prestasi Kerja Guru
Reward	Correlation	1,000	,621
Guru	Significance (2-tailed)	.	,000
u	Df	0	73
Prestasi	Correlation	,621	1,000
Kerja	Significance (2-tailed)	,000	.
a	Df	73	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tanda koefisien korelasi dari hasil analisis data ini bersifat positif, jadi menunjukkan adanya arah korelasi yang searah. Artinya semakin tinggi reward guru akan diikuti dengan semakin tingginya prestasi kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah disiplin guru maka semakin rendah pula prestasi kerja guru. Sementara nilai Correlations sebesar 0,621 ini masuk dalam kategori korelasi kuat.

Hasil pengujian tersebut senada dengan hasil penelitian Nurpina (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “ Hubungan Penghargaan (reward) Dan motivasi berprestasi Terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di kabupaten Sukabum”. dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung positif penghargaan (reward) terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 3,19 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,232. Ini memberikan makna penghargaan (reward) berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja guru. Sependapat dengan Mulyasa (2011), Reward merupakan respon terhadap suatu perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembali perilaku tersebut. Reward dapat dilakukan secara verbal ataupun non verbal dengan prinsip kehangatan, keantusiasan dan kebermaknaan. Jadi dapat disimpulkan reward adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tersebut. Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai, Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai. Mulyasa (2011) mengatakan bahwa penghargaan adalah salah satu dari kebutuhan pokok yang mendorong seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya. Penghargaan adalah unsur disiplin yang sangat penting dalam pengembangan diri dan tingkah laku



anak. Seseorang akan terus berupaya meningkatkan dan mempertahankan disiplin apabila pelaksanaan disiplin itu menghasilkan prestasi dan produktivitas yang kemudian mendapatkan penghargaan

Dilihat dari tanggapan responden tentang reward guru secara umum dari keempat dimensi reward guru semuanya sudah baik. Dimensi pengembangan karier memiliki respon tanggapan yang paling tinggi dari responden dengan rata-rata jawaban sebesar 4,52. Ini menunjukkan tingginya semangat guru-guru dalam mengikuti kegiatan dan berkompetisi dalam usaha pengembangan karier, disisi lain dengan penghargaan dan psikologis sosial yang sangat baik membuat responden memberikan responden yang sangat baik pada dimensi ini.

Namun demikian pada dimensi tunjangan perlu mendapat perhatian lebih baik lagi dari kepala madrasah. Meskipun rata –rata responden sudah menjawab baik, namun dimensi ini perlu ditingkatkan lagi tunjangan sesuai dengan aturan yang ditetapkan, tunjangan profesi diberikan secara rutin agar dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Korelasi Disiplin Guru dan Reward Guru terhadap Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa besarnya korelasi antara Disiplin Guru dan Reward Guru (secara simultan) terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,721, hal ini berarti ada korelasi positif dan significance secara bersama-sama antara disiplin guru dan reward guru terhadap prestasi kerja guru. Tanda koefisien korelasi dari hasil analisis data ini bersifat positif, jadi menunjukkan adanya arah korelasi yang searah. Artinya semakin tinggi disiplin guru dan reward guru akan diikuti dengan semakin tingginya prestasi kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah disiplin guru reward guru maka semakin rendah pula prestasi kerja guru. Nilai korelasi 0,721 ini menunjukkan korelasi yang kuat.

Hasil Pengujian Korelasi Berganda Disiplin Guru (X1) dan Reward Guru (X2) Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	
1	,721 ^a	,520	,507	14,721	,520	38,997	2	72	,000

a. Predictors: (Constant), Reward Guru, Disiplin Guru

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil pengujian tersebut sesuai dengan Mangkunegara (2013), menyimpulkan ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan pencapaian prestasi kerja. Artinya pimpinan,



manajer, dan pegawai mempunyai disiplin kerja tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dikarenakan disiplin kerjanya rendah. Guru yang telah memiliki disiplin kerja intrinsik dan ekstrinsik akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan adanya reward/kompensasi yang cukup. Menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan prestasi kerja. Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan reward/kompensasi yang berhubungan terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam menjalankan tugas utamanya. Menurut Rusydiati (2017). Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin.

Menurut Rusydiati (2017), terdapat dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

Hidayat & Sari (2017) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Sejalan dengan hasil penelitian bahwa disiplin yang tinggi dan reward yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja guru di madrasah.

Tanggapan responden yang baik dan antusias menunjukkan bahwa kualitas guru-guru madrasah sudah baik /tinggi hal ini dapat dilihat pada hasil analisis, rata-rata responden yang menanggapi positif atau merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki guru madrasah. Dengan adanya kompetensi guru-guru yang sudah baik, akan membuat konsumen pendidikan dalam hal ini adalah siswa dan orangtua siswa akan semakin percaya pada madrasah Tsanawiyah.

Dari keempat dimensi prestasi kerja guru, dimensi kompetensi kepribadian memiliki rata-rata tertinggi 4,44 dari tanggapan responden. Sudah sangat baik dalam mematuhi tata tertib madrasah, sudah baik dan tenang dalam menghadapi masalah, dan sangat baik dalam membantu pengembangan keterampilan.

Perlu peningkatan dalam dimensi kompetensi pedagogic meskipun tanggapan responden sudah dalam kategori sangat baik, tetapi perlu peningkatan dalam penggunaan media pembelajaran, dan kelengkapan dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil analisis korelasi di temukan bahwa hubungan disiplin guru terhadap prestasi kerja guru lebih tinggi dari pada reward guru terhadap prestasi kerja guru. Hal tersebut disebabkan karena disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada pertauran yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Disiplin Kerja juga sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas



dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang membuat disiplin kerja memiliki hubungan yang lebih tinggi terhadap prestasi kerja guru.

Sedangkan reward guru memiliki nilai yang lebih rendah dari disiplin guru namun tetap memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini karena bila disiplin sudah diterapkan dan dijalankan dengan baik maka akan timbul penghargaan dari hasil disiplin kerja itu sendiri. Reward juga sering diidentikan dengan istilah kompensasi yang acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi/kantor (Sibarani, 2017). Dengan demikian kompensasi/reward dapat diartikan sebagai imbalan atau jasa yang diterima oleh guru, baik dalam bentuk materi moneter maupun non moneter, langsung atau tidak langsung atas sejumlah karya atau jasa yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu atau sewaktu waktu.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, disimpulkan bahwa secara implementasi peningkatan disiplin kerja guru dan pemberian reward guru dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Secara khusus hasil penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat korelasi positif yang signifikan antara disiplin guru dengan prestasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur. hal ini berarti semakin tinggi disiplin guru maka prestasi kerja guru akan ikut meningkat.
2. Terdapat korelasi positif yang signifikan antara pemberian reward guru dengan prestasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur. Hal ini berarti semakin tinggi reward yang diberikan kepada guru maka prestasi kerja guru ikut meningkat.
3. Terdapat korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja dan reward guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur. Hal ini berarti makin tinggi disiplin kerja dan reward yang diberikan kepada guru maka semakin meningkat prestasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan maka berikut saran-saran yang penulis kemukakan yaitu:

1. Kepala madrasah agar selalu memperbaiki, meningkatkan disiplin guru dan memperhatikan pentingnya pemberian penghargaan dalam bentuk reward baik material maupun non material terutama dimensi tunjangan agar dapat ditingkatkan sehingga prestasi kerja guru di madrasah lebih tinggi lagi.
2. Guru Madrasah sebaiknya menjaga kedisiplinan terutama dalam dimensi ketaatan meskipun sudah baik ini perlu ditingkatkan lagi sehingga prestasi kerja guru lebih tinggi lagi..
3. Pejabat kementerian agama agar dalam mengangkat jabatan fungsional guru lebih mengutamakan guru-guru senior yang sudah teruji disiplin dan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Pejabat kementerian agama juga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru madrasah dengan memberikan kesempatan mengikuti diklat atau workshop dalam bidang pendidikan.
4. Sebagai referensi kepada peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian mengenai manajemen sumberdaya manusia pendidikan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini dengan variable-variabel berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010 *prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*. Jakarta. Rinika cipta
- Aritonang, K. T. (2005). *Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP kristen BPK Penabur Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1-16.
- Fiadicha, F. (2016). *Pengaruh good corporate governance, corporate social responsibility dan kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan*. *Jurnal akuntansi manajerial*, 1(1).
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S., & Sari, R. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuklinggau*. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 22(2), 1-10.
- Kiptiah, L. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).
- Mulyasa. E. 2011. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Suatu Panduan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurpina, S. (2016). *Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sukabumi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1337-1345.
- Rusydiati, R. (2017). *Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*. *Studia Didaktika*, 11(01), 45-54.
- Sibarani, D. (2017). *Analisis pengendalian intern terhadap penggajian pada pt. Medan tropical canning and frozen industries*.
- Sormin, N. (2019). *Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Guru Melalui Peran Pembinaan Kepala Sekolah Di SDN 3 Selat Tengah Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas*. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 11(1), 53-67.
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo