



**PENGARUH PENGHARGAAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
GURU TK SWASTA KABUPATEN SINTANG, KALIMANTAN BARAT**

Yuniarti

Universitas Muhammadiyah Pontianak

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2017
Disetujui Agustus 2017
Dipublikasikan
September 2017

Keywords:

*Rewards, commitment,
performance,
kindergarten, early
childhood education.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan komitmen terhadap kinerja. Penelitian kuantitatif yang dilakukan di lima belas Taman Kanak-kanak yang terletak di Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat. Penelitian menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal itu dilakukan kepada 80 guru di Sekolah Taman Kanak-kanak sebagai responden yang dipilih secara acak sederhana. Hasil penelitian ini adalah: (1). Ada efek langsung positif dari penghargaan terhadap kinerja. (2). Ada efek langsung positif dari komitmen terhadap kinerja, dan (3). Ada efek langsung positif dari penghargaan atas komitmen

Abstract

The objective of this research was to understand the effect of rewards and commitment on performance. Quantitative research has been conducted in fifteen kindergartens located in Sintang Regency, West Kalimantan. The research uses a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. It was conducted to 80 teachers at Kindergarten School as the respondents which were selected in a simple random way. The result of this study are : (1). There is a positive direct effect of rewards on performance. (2). There is a positive direct effect of commitment on performance, and (3). There is a positive direct effect of rewards on commitment.

© 2017 Universitas Muhammadiyah Ponorogo

✉ Alamat korespondensi:
E-mail: yuniarti1406@gmail.com

ISSN 2579-7255 (Print)
ISSN 2524-004X (Online)

PENDAHULUAN

Pendidikan anak di sekolah tidak terlepas dari peranan guru. Keberhasilan tenaga kependidikan khususnya guru dalam pelaksanaan tugasnya akan berdampak terhadap kesinambungan dan kelancaran pendidikan nasional serta meningkatkan kecerdasan anak didik. Karena guru mempunyai tugas langsung dalam proses pendidikan yang tidak dapat digantikan oleh media secanggih apapun.

Guru dituntut memiliki kinerja yang dapat merealisasikan dan memberikan keinginan dan harapan semua lapisan masyarakat umum yang mempercayai dalam membina peserta didik. Guru berperan sebagai pengajar dan pendidik yang mengharuskan memiliki kemampuan penguasaan materi pembelajaran. Selain itu guru juga harus memiliki kepribadian sebagai model tauladan bagi murid-murid. Hal ini tercantum pada undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat 2 bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (a) menciptakan suasana pendidikan bermakna, menyenangkan, kreatif,

dinamis, dan dialogis; (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam undang-undang tersebut menunjukkan agar menghindari penyimpangan peran guru. Selain itu menunjukkan adanya perubahan paradigma cara mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru hanya sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran.

Meningkatkan kinerja guru, pemerintah juga telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menjamin profesi dan karir kepangkatan guru dalam undang-undang No 14 tahun 2003 pasal 14-19. Kebijakan yang telah dibuat diharapkan berdampak positif terhadap kinerja guru dan membangkitkan semangat mereka untuk berinisiatif, kreatif berinovatif, dan berkerja keras guna meniti karir secara mandiri.

Pencapaian kinerja yang diinginkan guru merupakan faktor yang paling konsisten dan kuat dalam mempengaruhi kualitas pendidikan. Guru yang kompeten adalah guru yang mampu mengembangkan pendekatan dan dapat memilih metode yang efektif untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.

Guru-guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik faktor *intern* maupun faktor *ekstern*. Faktor dari dalam diri guru yang bisa saja berhubungan dengan kinerja. Sebagai contoh adalah faktor kemauan dan kemampuan. Banyak orang yang mau menjadi guru tetapi tidak didukung dengan kemampuan, sebaliknya ada orang yang mau menjadi guru tetapi memikirkan kompensasi yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Melihat tugas guru, seharusnya guru layak diberikan penghasilan yang layak tetapi di beberapa daerah terpencil dan terbelakang masih banyak ditemukan guru yang mengajar sebagai "pahlawan tanpa tanda jasa" dan pekerja sosial, yang akhirnya benar-benar tidak mujur terutama guru PAUD. Hal ini terbukti dengan minimnya gaji guru di sekolah-sekolah. Hal ini pernah disampaikan oleh ketua PGRI Kecamatan Sintang, Yusuf "gaji guru honor di Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang, jauh lebih rendah dari UMR dan upah minimum kabupaten." Hal inilah yang mungkin membuat sebagian guru lebih memilih mengajar seadanya saja.

Sama halnya pernyataan yang disampaikan oleh seorang guru kontrak pedalaman Kalimantan "terkait tunjangan, ada baiknya memperhatikan keadaan guru honor yang gajinya banyak tidak sesuai dengan kinerjanya. Wajar saja, kalau ada guru yang tidak betah, guru juga kan manusia biasa,"¹ tukas Reni salah satu guru kontrak yang mengajar di Desa Begadung,

Yuniarti. Pengaruh Penghargaan dan Komitmen terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat

Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat. Faktor tunjangan adalah faktor utama untuk seseorang bertahan pada suatu komitmen, sehingga guru lebih memilih pindah ke kota atau sekolah yang lebih baik dari pada yang sebelumnya.

Berbeda dengan guru PNS, dilema dari sisi lain walaupun telah dilakukan upaya agar guru berkerja secara produktif, namun masih ada saja kalangan yang belum puas dengan kondisi sekarang ini. Hal ini terutama sikap mental dari kinerja guru yang dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan profesi dan kode etik guru. Penemuan gejala sementara guru yang belum berpegang pada orientasi kerja sebagai guru. Misalnya tunjangan naik tetapi kinerja guru masih sama saja sebelum mendapatkan tunjangan profesi. Meski tunjangan tidak diterima tiap bulan merupakan rapel enam bulan sekali, pendapatan guru dari gaji dan tunjangan profesi sudah memadai. Harapan dari seluruh lapisan masyarakat besar saat ini adalah ketika guru sejahtera terjadi perubahan kinerja yang signifikan dan mutu lembaga sekolah tersebut.

yang menghasilkan perubahan yang baik pada dunia pendidikan.

Peristiwa yang terjadi sebaliknya pernah disinggung pemerhati pendidikan Paulus Mujiran. Tunjangan yang besar hanya mengubah pendapatan guru, tapi tidak mengubah pola dalam mendidik dan budaya mengajar. “Di kelas, nyaris tidak ada bedanya antara guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi dan guru biasa yang belum lulus sertifikasi.”

Hal ini diakui oleh Syawal Gultom dalam pernyataannya, saat ini tunjangan profesi yang telah diberikan memang belum mampu meningkatkan kinerja guru. “Selain itu, guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi ini juga belum mampu mengubah situasi pembelajaran secara signifikan.”

Tidak dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya masih saja ditemukan guru menambah penghasilan dengan mengajar di beberapa sekolah. Selain itu juga bekerja sambilan diluar profesi mereka. Terkadang sebagian dari mereka lebih totalitas menekuni

Yuniarti. Pengaruh Penghargaan dan Komitmen terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat

kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Hal ini akan sangat berdampak dengan kinerja guru terhadap siswa. Banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Halnya demikian pula banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kejadian di lapangan masih banyak guru yang memiliki kinerja rendah, seperti terjadi di Provinsi Kalimantan Barat. Kepala BKD Kabupaten Sintang, Veronika Ancili mengatakan, “pemecataan kelima PNS tersebut tidak tercatat tidak masuk kerja lebih dari 46 hari ... termasuk guru.”

Informasi akhir-akhir ini sering diberitakan dimedia mengenai keterpurukan kinerja guru seperti diberitakan, masyarakat mengetahui dan menjadi rahasia umum ketika beberapa Pegawai Negeri Sipil guru sering kali mangkir dari pekerjaannya. Padahal tunjangan profesi dan tunjangan lebih khususnya di daerah perbatasan serta daerah terpencil justru malas mengajar. Kepala Dinas Pendidikan Sintang, YAT Lukmat Siberu

mengatakan “guru-guru yang mendapatkan tunjangan profesi ini, harus menjadi contoh bagi guru lain. Bukannya memperlak guru honorer dengan uangnya yang cukup untuk menggantikan tugasnya...”. Pemberitaan di atas memperjelas bahwa banyak guru yang telat dan tidak masuk kerja kemudian saling melempar tanggung jawab diantara mereka.

Rendahnya kinerja guru juga diindikasikan dengan kurangnya melaksanakan administratif. Seperti yang dapat dilihat dalam tabloid edukasi edisi III tahun 2008, seperti yang disampaikan Endang Wati, banyak temannya yang PNS sering bolos, mengajar tidak pernah membuat rencana pembelajaran, dan cara mengajar seenaknya. “Rencana pembelajaran yang dibuat guru sebelum mengajar penentu kualitas pembelajaran didalam kelas. Kesalahan yang umum yang dilakukan oleh guru, tidak pernah membuat rencana pembelajaran terlebih dahulu saat akan mengajar.”

Kinerja yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk

pekerjaan tersebut, kinerja sangat terkait dengan profesionalisme yang kini sedang diprioritaskan. Sesungguhnya kinerja yang diharapkan dapat sesuai dengan imbalan yang didapat agar guru tetap berkomitmen dengan pemberian pengajaran dan terhadap diri sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance*, di dalam kamus besar sumber daya dan personel manajemen manusia yang berarti *“the way in which someone or something acts...how staff have worked, measured against the objectives set”*. Cara dimana seseorang atau sesuatu bertindak.

Menurut Gerson Kinerja yang tinggi dilakukan konsisten dari waktu ke waktu dan hal tersebut bukan hanya sekali saja. Ini adalah kejadian yang sedang berlangsung yang disebabkan oleh keterampilan individu maupun tim atau organisasi. Kinerja yang tinggi tidak hanya berdasarkan kompetensi pegawai dan eksistensi organisasi tetapi juga keinginan yang kuat dan usaha yang maksimal. Hal ini juga tidak menyimpang jika hasil

jauh melebihi apa yang diharapkan. Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai berupa hasil kerja. Keterlibatan kinerja sebuah hasil yang dicapai dengan merangsang karyawan antusiasme untuk pekerjaan mereka dan mengarahkan kearah keberhasilan organisasi. *“Defines engaged performance as: ‘a result that is achieved by stimulating employees’ enthusiasm for their work and directing it towards organizational success”*. Menurut Joan E. Pynes, *“adaptive job performance is characterized by the ability and willingness to cope with uncertain, new, and rapidly changing conditions on the job”*. Prestasi kerja adaptif ditandai dengan kemampuan dan kemauan untuk mengatasi hal yang pasti, baru, dan dapat merubah dengan cepat kondisi ditempat kerja. Secara tidak langsung kinerja merupakan karakteristik guru untuk mengatasi segala bentuk masalah yang sewaktu-waktu dapat merubah kondisi di sekolah.

Penghargaan

Pandangan Paul M. Muchinsky *“A reward is something of value given to the employee on the*

basis of the elicited behavioral response; it is meant to reinforce the occurrence of the desired response. Most attention has been paid to the response–reward connection”.

Penghargaan adalah sesuatu yang bernilai yang diberikan kepada karyawan berdasarkan respon perilaku elisitasi. Hal ini dimaksudkan untuk memperkuat terjadinya respon yang diinginkan. Kebanyakan perhatian telah dibayarkan kepada koneksi respon terhadap hadiah. Maksudnya imbalan adalah salah satu alat motivasi yang paling kuat manajer miliki mereka.

Organisasi sering menggunakan pembayaran gaji untuk sebuah kinerja atau imbalan alternatif untuk memotivasi karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Philips dan Gully, *“rewards are one of the most powerful motivational tools managers have at their disposal. Organization often use pay-for-performance or alternative rewards to motivate employees”.*

Pengertian penghargaan menurut Woodruff, *“a reward is any good thing given by a community to one of its members in recognition of what that person in particular has*

done”. Sebuah hadiah adalah setiap hal yang baik yang diberikan oleh organisasi untuk salah satu anggotanya sebagai pengakuan atas apa yang pegawai itu secara khusus telah lakukan. Bentuk hadiah berupa imbalan, bonus, dan lainnya merupakan kebijakan yang mencoba untuk membuat semua orang bahagia dan merasa terhormat.

Komitmen

Komitmen dalam kamus manajemen adalah *“a task which you undertake to do”.* Tugas yang diemban dan berjanji untuk melakukannya. Hal ini berupa kesepakatan atau perjanjian untuk melakukan sesuatu hal di masa yang akan datang.

Selanjutnya menurut Jhon. W. Newstrom komitmen ini sangat terhubung dan terlibat dengan organisasi pada tingkat emosional. Komitmen mencerminkan keyakinan karyawan dalam menjalankan misi dan tujuan perusahaan, selain itu kesediaan untuk mengeluarkan usaha dalam pemenuhan dan niat seseorang untuk terus bekerja di sana.

Komitmen menunjukkan bahwa tidak sekedar tindak lanjut atau pergerakan fisik tetapi juga

merupakan kebutuhan emosional atau kewajiban. Cindy Coe dan teman-teman di dalam bukunya menyebutkan, *“oftentimes these commitments are tied to personal values and an internal desire to change or improve”*. Sering kali komitmen ini terkait dengan nilai-nilai pribadi dan keinginan internal untuk mengubah atau memperbaiki.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) penghargaan terhadap kinerja, (2) komitmen terhadap kinerja, dan (3) penghargaan terhadap komitmen. Penelitian menggunakan metode *survey* dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di TK Swasta di Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 100 guru. Sampel penelitian sebanyak 80 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi,

dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan teknik analisis jalur.

HASIL

Pengaruh penghargaan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,388 dan koefisien jalur 0,260. Ini memberikan makna bahwa penghargaan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya adalah Menurut Ricky W Griffin (2013:491) *“reward that are tied specifically to performance, of course, have the greatest impact on enhancing both motivation and actual performance”*. Penghargaan yang terikat secara khusus untuk kinerja, tentu saja, memiliki dampak

terbesar pada peningkatan baik motivasi dan kinerja aktual. Sedangkan Neil Anderson (2001:308) berpendapat bahwa, *previous research has found that team-based rewards positively influence performance when individuals' work is highly dependent on that of their teammates*". Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa berbasis tim-imbalan positif mempengaruhi kinerja ketika kerja individu sangat tergantung pada bahwa rekan satu tim mereka.

Fred Luthans, pakar manajemen (2010:390) menganggap sistem penghargaan organisasi menjadi yang utama, yang sering diabaikan, dan faktor dalam mewujudkan peningkatan kinerja dan keberhasilan. Pakar manajemen Armstrong (2010:105) menyebutkan bahwa penghargaan berdampak positif secara keseluruhan pada kinerja ketika memberikan kontribusi untuk pengembangan budaya kinerja tinggi. Dampak yang positif bagi guru dengan adanya penghargaan bisa berupa semangat mengajar dengan meningkatkan kreativitas dalam mengajar, semakin percaya

diri, dan menjadi bahan perhatian di lingkungan kerja serta masyarakat.

Pengaruh dalam kinerja sangat banyak, yakni salah satunya adalah berupa penghargaan. Persepsi mengenai penghargaan menurut James L. Gibson dan kawan-kawan (2012:10) adalah imbalan. Salah satu pengaruh paling kuat terhadap kinerja individu adalah sistem penghargaan organisasi. Manajemen dapat menggunakan imbalan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,450. Ini memberikan makna bahwa komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai pendapat Michel E. Domsch and Tatjana Lidokhover (2007:313) *“additionally, this organizational form may enhance employee commitment to the organization. This approach is consistent with research*

that suggests that employee participation can have a statistically significant positive effect on satisfaction and performance at work". Selain itu, bentuk organisasi ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pendekatan ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dapat memiliki efek positif yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan dan kinerja di tempat kerja.

Arron Cohen (2008:175) menyebutkan bahwa komitmen dianggap mempengaruhi prestasi kerja melalui dua unsur, usaha atau upaya, dan lampiran atau bukti hasil dari portopolio seorang guru ketika mengerjakan proses belajar mengajar. Usaha merupakan komponen mendorong seseorang untuk bertindak dan menghasilkan atas nama organisasi. Menurut Ian Beardwell dan kawan-kawan (2004:22) tuas kunci (penyebaran sumber daya manusia, evaluasi kinerja dan penghargaan itu, dll) yang akan digunakan untuk mencari bukan hanya kepatuhan tapi komitmen. Berdasarkan kutipan-kutipan teori para ahli di atas diduga

komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Pengaruh penghargaan terhadap komitmen

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,283 nilai koefisien jalur sebesar 0,283. Ini memberikan makna bahwa komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikatakan Armstrong (2010:41) di dalam bukunya, "*the aim is to maximize the combined impact of a wide range of reward initiatives on motivation, commitment and job engagement*". Tujuannya adalah untuk memaksimalkan dampak gabungan dari berbagai inisiatif penghargaan terhadap motivasi, komitmen dan keterlibatan kerja.

Organisasi tidak akan memberikan imbalan secara sukarela kepada seseorang, menurut Derek Torrington dan kawan-kawan (2005:231), dalam kebijakan SDM model dan praktik terlihat berdampak

Yuniarti. Pengaruh Penghargaan dan Komitmen terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat

pada kemampuan atau keterampilan karyawan, motivasi dan insentif (dalam bahwa orang dapat termotivasi untuk menggunakan kemampuan mereka secara produktif melalui imbalan intrinsik dan ekstrinsik) dan peluang. Pada gilirannya ketiga faktor ini berdampak pada komitmen, motivasi individu dan kepuasan kerja, yang semuanya berdampak pada perilaku karyawan diskresioner yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

D isimpulkan bahwa semua hipotesis nol (H_0) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	N	L_{hitung}	L_{tabel}		Ket
		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$		
X_3 atas X_1	8	0,04	0,0991	0,1153	Normal
	0	57			

X_3 atas X_2	8	0,06	0,0991	0,1153	Normal
	0	96			
X_2 atas X_1	8	0,08	0,0991	0,1153	Normal
	0	01			

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen kinerja atas penghargaan, kinerja atas komitmen, dan komitmen atas penghargaan berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		F_{hitung}	F_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}	
			$\alpha = 0,01$		$\alpha = 0,05$	
X_3 atas X_1	$\hat{X}_3 = 72,26 + 0,35X_1$	13,81**	6,97	1,36 ^{ns}	1,69	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X_3 atas X_2	$\hat{X}_3 = 77,24 + 0,33X_2$	29,43**	6,97	0,93 ^{ns}	1,55	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X_2 atas X_1	$\hat{X}_2 = 73,89 + 0,40X_1$	6,81*	3,96	1,48 ^{ns}	1,69	Regresi signifikan/ Regresi linear

Keterangan:

- * : Signifikan
- ** : Sangat signifikan
- ns : Non signifikan (regresi linear)

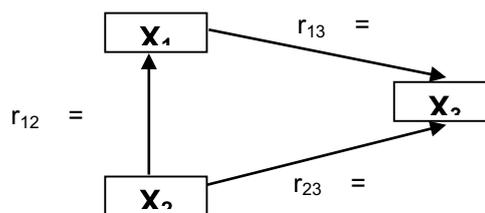
Pengujian Hipotesis

Rangkuman hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan

Hipo-tesis	Hipote- sis Statis- tik	Uji Statistik		Kepu- tusan	Kesim- pulan
		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,01$		
Peng- hargaan berpe- ngaruh lang- sung positif terha- dap kinerja	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	2,69* *	2,64	H_0 ditolak	Berpe- ngaruh langsung positif
Komit- men berpe- ngaruh lang- sung positif terha- dap kinerja	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	4,64* *	2,64	H_0 ditolak	Berpe- ngaruh langsung positif
Peng- hargaan berpe- ngaruh lang- sung positif terha- dap komit- men	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	2,61* *	2,64	H_0 ditolak	Berpe- ngaruh langsung positif

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 4. Model Empiris Antar Variabel

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan diperoleh temuan sebagai berikut:

- 1) Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan penghargaan mengakibatkan peningkatan kinerja yang dimiliki guru TK Swasta di Kabupaten Sintang.
- 2) Komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya, komitmen yang kuat mengakibatkan peningkatan kinerja guru TK Swasta di Kabupaten Sintang.
- 3) Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Penghargaan berpengaruh positif terhadap komitmen. Artinya, peningkatan penghargaan mengakibatkan

Yuniarti. Pengaruh Penghargaan dan Komitmen terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat

peningkatan komitmen guru TK Swasta di Kabupaten Sintang.

Western: Cengage Learning, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Ancess, Jacqueline. *Beating the Odds High Schools as Communities of Commitment* (New York: Teachers College Press, 2003)
- Anderson, Neil., et al., *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (London: Sage Publications, 2001)
- Beardwell, Ian., Len Holden, dan Tim Claydon, *Human Resource Management A Contemporary Approach* (England: Prentice Hall, 2004).
- Cohen, Aaron. *Multiple Commitments in the Workplace* (London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2008)
- Don Hellrigel dan John W.Slocum, Jr, *Organizational Behavior 13th Edition* (USA: South Western Cengage Learning, 2011)
- Gerson, Richard F. dan Robbie G. Gerson, *Positive Performance Improvement* (USA: Davies Black Publishing, 2006)
- Gibson, James L., et al. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteen Edition* (New York: The McGraw-Hill Companies, inc., 2012)
- Grffin, Ricky W. *Management Principles and Practies* (South-
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2011).
- McShane dan Von Glinow, *Organization Behavior Emerging Knowledge and Practice for the Real World* (New York: McGraw Hill, 2010), h.314.
- Muchinsky, Paul M. *Psychology Applied to Work, Eighth Edition* (USA: Thomson Wadsworth, 2006)
- Philips, Jean M. dan Stanle M. Gully, *Organizational Behavior Tools for Success* (South-Western: Cengage Learning, 2012).
- Pynes, Joan E. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations* (San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc, 2009).
- Stevenson, Janet dan P. H. Collin, *Dictionary of Information and Library Management Second Edition* (London: A & C Black, 2006), h.39.
- Terrington, Derek., Laura Hall, dan Stephen Taylor, *Human Resource Management* (England: Person Education Limited, 2005).