

## **PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH SERI SEMI ABIM SUNGAI RAMAL SELANGOR MALAYSIA**

**Zulkifli<sup>1</sup>, Hasnawati<sup>2</sup>, Wahyuli Lius Zen<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang; Jl. Prof. Mahmud Yunus  
Lubuk Lintah, Kota Padang, 25153, Telp: (0751) 35711

<sup>3P</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.  
e-mail: \*[2014030023.zulkifli@gmail.com](mailto:2014030023.zulkifli@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen yang sangat berperan penting dalam pendidikan terkhusus pada proses penyelenggaraan pendidikan. Namun sangat disayangkan masih banyaknya sekolah-sekolah yang tidak memikirkan kesejahteraan para tenaga kependidikan yang ada disekolahnya. Sehingga dengan faktor itu menyebabkan menurunnya kompetensi profesional tenaga kependidikan. Untuk mampu mensejahterakan tenaga kependidikan maka dapat menggunakan metode reward. Pemberian reward yang baik dapat memberikan motivasi positif terhadap diri tenaga kependidikan untuk melakukan pekerjaan yang baik serta meningkatkan kompetensi profesional nya sebagai seorang tenaga kependidikan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dengan (SPSS) Ver 26. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian reward dengan kompetensi profesional tenaga kependidikan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 di peroleh T hitung sebesar 9.348 dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu ( $9,348 > 2,030$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , yang berarti pemberian reward dengan kompetensi profesional tenaga kependidikan memiliki hubungan yang signifikan.*

**Kata kunci**—Pemberian reward, kompetensi profesional, tenaga kependidikan

### **Abstract**

*Educational personnel are one component that plays a very important role in education, especially in the process of providing education. However, it is very unfortunate that there are still many schools that do not think about the welfare of the education staff in their schools. So this factor causes a decline in the professional competence of educational staff. To be able to improve the welfare of educational staff, you can use the reward method. Providing good rewards can provide positive motivation for education staff to do good work and improve their professional competence as education staff. The research method used is a quantitative method. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis technique uses a simple linear regression test with (SPSS) Ver 26. The results of this study show that there is a significant influence between the provision of rewards and the professional competence of educational staff. From the results of calculations using SPSS version 26, the T count is 9,348 and a significance value.  $0.000 \leq 0.05$ . So  $T_{count} > T_{table}$ , namely ( $9,348 > 2,030$ ), and the significance value is  $0.000 \leq 0.05$ , which means that giving rewards and the professional competence of education staff has a significant relationship.*

**Keywords**—Providing reward, professional competencies, education personnel

## I. PENDAHULUAN

Pemberian *reward* merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi. Pemberian *reward* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi para karyawan. Pemberian *reward* merupakan sebuah metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kualitas nya (Rosyid, 2019 ; 4).

Pemberian *reward* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi para karyawan. Pemberian *reward* merupakan sebuah metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kualitas nya. Metode pemberian *reward* sudah cukup lama di kenal dalam dunia kerja. Namun *reward* tidak hanya terbatas dalam dunia kerja melainkan dalam aspek pendidikan sekali pun *reward* kerap digunakan (Saad, 2017).

Di dalam dunia pendidikan *reward* kerap diberikan kepada warga sekolah salah satunya diberikan kepada tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen yang sangat berperan dalam pendidikan terkhusus pada proses penyelenggaraan pendidikan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan penyelenggaraan

pendidikan di sekolah. Seorang tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pendidikan, pengelolaan pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Aedi, 2016 ; 23).

Mengingat perannya yang begitu penting, maka dari itu tenaga kependidikan dituntut untuk professional dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki kompetensi salah satunya yakni kompetensi professional. Kompetensi professional tenaga kependidikan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya pada proses penyelenggaraan pendidikan (Mulyasa, 2007 ; 5).

Kompetensi professional harus dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan, karena berjalan atau tidaknya proses penyelenggaraan pendidikan disebuah sekolah tergantung pada tenaga kependidikannya. Seorang tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi professional dapat dilihat dari beberapa aspek yakni, pengetahuan, keterampilan, serta sikapnya. Tenaga kependidikan yang professional memiliki jenjang pendidikan yang mumpuni, keterampilan bekerja, serta sikap yang bertanggung jawab atas pekerjaannya (Anwar, 2020).

Kompetensi professional yang dimiliki tenaga kependidikan menunjukkan keprofesionalannya dalam melakukan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan melalui

kinerjanya (Sagala, 2007). Wujud keprofesionalan tenaga kependidikan adalah memiliki kompetensi dalam hal manajemen sekolah seperti yang diuraikan dalam Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga kependidikan. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi kepribadian (Yahya, 2017). Sebagai seorang tenaga kependidikan sekolah yang profesional dituntut untuk mampu menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Mengingat tenaga kependidikan merupakan tenaga yang harus mempunyai keterampilan dan keprofesionalan dalam bidang kependidikan, agar penyelenggaraan pendidikan berjalan dengan rapi sesuai dengan struktur yang sesuai dengan kelebihan masing-masing personal, selain untuk mengatur sistem secara rinci dan rapi, tenaga kependidikan sekolah juga sangat berperan penting dalam mengembangkan lembaga sekolah dan diutamakan selain tenaga pendidik atau guru (Bachtiar, 2016).

Pentingnya kompetensi profesional pada setiap tenaga kependidikan, menyebabkan pihak sekolah harus mampu meningkatkan kompetensi profesional setiap tenaga kependidikan yang ada disekolahnya, dengan memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward*. Pemberian *reward* merupakan sebuah motivasi positif yang diterima oleh tenaga kependidikan. Pemberian *reward*

kepada tenaga kependidikan akan berpengaruh terhadap semangat mereka dalam bekerja. *Reward* yang diberikan juga dapat berupa tunjangan pegawai seperti, dana pensiun, perawatan di rumah sakit, sertifikasi, bonus dan insentif, pelatihan pendidikan serta undangan menghadiri seminar (Purnomo, 2012 ; 1).

Pemberian *reward* kepada tenaga kependidikan akan berpengaruh terhadap semangat mereka dalam bekerja. Besar kecilnya *reward* yang diterima oleh tenaga kependidikan turut berpengaruh terhadap kompetensi profesional mereka (Saleh, 2015). Salah satu teori yang berkaitan dengan pemberian *reward* adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan.

Teori tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status

(Maslow, 1984).

Maka dari itu pemberian *reward* sangat penting bagi kompetensi profesional tenaga kependidikan. *Reward* perlu diberikan sebagai upaya untuk memberikan kesejahteraan kepada tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kompetensinya. Semakin sering tenaga kependidikan mendapatkan penghargaan atau *reward* terhadap tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula tenaga kependidikan akan mengulangi tindakan yang baik (Riyadi, 2010).

Namun kenyataannya dengan *reward* yang telah diberikan kepada tenaga kependidikan, tidak begitu efektif terhadap kompetensi profesional tenaga kependidikan. Hal tersebut dapat disebabkan pemberian *reward* yang tidak sesuai prinsipnya serta *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan, sehingga *reward* yang diberikan tidak begitu memberikan efek terhadap kompetensi profesional tenaga kependidikan.

Berdasarkan studi pendahuluan, yang peneliti lakukan di Sekolah Rendah Islam dan Sekolah Menengah Islam, Angkatan Belia Islam Malaysia atau yang di singkat dengan (SERI SEMI ABIM), yang berada di Sungai Ramal, Selangor Malaysia. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga Sekolah Rendah Islam dan Sekolah Menengah Islam, Angkatan Belia Islam Malaysia (SERI SEMI ABIM), Sungai Ramal Selangor Malaysia mengupayakan berbagai macam cara untuk meningkatkan

kompetensi tenaga kependidikan agar lebih profesional dalam bekerja. Upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional yang digunakan salah satunya dengan cara pemberian *reward*, dengan maksud mendorong dan merangsang tenaga kependidikan agar lebih meningkatkan produktifitas kerja serta profesionalitasnya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Pada sekolah tersebut sudah menerapkan pemberian *reward* secara formal namun tanpa surat perintah, seperti pemberian motivasi, pemberian barang, pemberian insentif, pemberian sertifikat, serta adanya *reward* berupa tour. *Reward* yang diberikan pihak sekolah kepada tenaga kependidikan, dilakukan setiap tahun, dan juga pemberian anugerah pada saat perayaan hari guru dan bonus ketika hari raya yang diberikan langsung kepada semua staff.

Namun dengan pemberian *reward* yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa tenaga kependidikan yang belum efektif dalam melakukan pekerjaannya, seperti tenaga kependidikan yang hadir terlambat datang ke sekolah, terdapat beberapa tenaga kependidikan yang penempatan kerjanya tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh, serta sebagian tenaga kependidikan kurang memiliki kesadaran berorganisasi yang mana hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada kompetensi profesional tenaga kependidikan di Sekolah Rendah Islam dan Sekolah Menengah Islam, Angkatan Belia Islam Malaysia (SERI SEMI ABIM), Sungai Ramal Selangor Malaysia.

Hal tersebut disebabkan masih banyaknya tenaga kependidikan yang belum merasakan dampak pemberian *reward* tersebut, mereka beranggapan bahwa pemberian *reward* yang dilakukan oleh lembaga SERI SEMI ABIM Sungai Ramal Selangor Malaysia, belum bisa menutupi kekurangan kebutuhan sehari-hari serta sesuai dengan keinginan tenaga kependidikan yang ada disekolah tersebut.

Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Pegawai kualiti dan korporat yaitu Cikgu Lina bt Daud mengatakan bahwa:

“Pemberian *reward* yang dilakukan pihak sekolah sudah baik namun tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh tenaga kependidikan, seperti pemberian *reward* tour, sertifikat, promosi jabatan serta barang yang mana tenaga kependidikan lebih memilih dan membutuhkan pemberian *reward* insentif atau bonus, serta waktu pemberian *reward* yang dilakukan hanya setahun dan dalam rentang waktu yang lama sehingga dengan *reward* yang diberikan belum berdampak terhadap kompetensi professional tenaga kependidikan”.

Dari fenomena diatas, apabila tidak dilakukan sebuah penelitian ilmiah sebagai upaya dalam menemukan solusi, maka akan berdampak terhadap menurunnya mutu pendidikan serta menghambatnya proses kemajuan sekolah tersebut. Dengan permasalahan yang ada, peneliti akan mencoba

mengamati kompetensi profesional tenaga kependidikan dan pemberian *reward* yang dilakukan. Berdasarkan dari hasil penelitian akan dilihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *reward* terhadap kompetensi professional tenaga kependidikan di Sekolah SERI SEMI ABIM Sungai Ramal Selangor Malaysia.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang berada di Sekolah SERI SEMI ABIM Sungai Ramal Selangor Malaysia yang berjumlah 37 orang tenaga kependidikan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Pada penelitian ini lembar angket yang digunakan adalah angket tertutup. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana yang menggunakan (Uji T) dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas dengan pedoman jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 maka dikatakan bahwa data homogen serta normal dan sebaliknya jika nilai signifikan (Sig) < 0,05 maka dikatakan bahwa data tidak homogen dan tidak normal (Sugiyono, 2017). Alat uji yang digunakan untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah *Kolmogorof-Smirnov* Test dengan menggunakan SPSS versi 26.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum data di analisa ada beberapa tahapan yang harus dilakukan yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang dilakukan dengan kriteria dikatakan normal jika nilai signifikansi (*sign*) lebih besar dari *Alpha* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05), sebaliknya kriteria nilai dikatakan tidak normal dan tidak homogen jika nilai signifikansi (*sign*) lebih kecil dari *Alpha* ( $\alpha= 5\%$  atau 0,05). Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Normalitas Data**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Pemberian Reward	.103	37	.200*
Kompetensi Tenaga Pendidikan	.128	37	.131

Tabel di atas menggambarkan hasil uji normalitas data variabel pemberian reward dan kompetensi profesional tenaga kependidikan. Dari tabel tersebut diketahui hasil uji normalitas kepada 37 responden dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-smirnov ( $>30$ ) dapat dilihat bahwa pada variabel pemberian *reward* (X) didapatkan nilai signifikan lebih besar dari 0, 05 yaitu 0.200 ( $p>0,05$ ) dan pada variabel kompetensi tenaga pendidikan (Y) didapatkan nilai signifikan lebih besar dari 0, 05 yaitu 0.131 ( $p>0,05$ ). Berdasarkan hasil uji tersebut maka data variabel yang

diteliti berdistribusi normal.

Setelah data dikatakan normal maka langkah selanjutnya melakukan uji homogenitas yaitu prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Uji homogenitas dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikan (Sig)  $> 0,05$  maka dikatakan bahwa data homogen sebaliknya jika nilai signifikan (Sig)  $< 0,05$  maka dikatakan bahwa data tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Homogenitas**

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	sig
Based of mean	351	1	72	.556
Based of median	259	1	72	.613

Tabel di atas menggambarkan hasil uji homogenitas untuk hasil data pemberian reward dan kompetensi profesional tenaga kependidikan, maka berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji homogenitas pada variable pemberian *reward* dan kompetensi profesional tenaga kependidikan didapatkan bahwa nilai signifikan 0,556 yang mana lebih besar dari 0, 05 atau 0,556 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data dikatakan sama atau memiliki varian homogen..

Setelah semua prasyarat terpenuhi langkah selanjutnya adalah Uji

Hipotesis secara parsial (Uji t). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y dapat dilihat dengan melihat nilai signifikansi (*Sign.*). Jika nilai signifikansi (*Sign.*) lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh secara signifikan sebaliknya jika nilai signifikansi (*Sign.*) lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh secara signifikan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig
Constant	147.721	9.348	0.00
Pemberian reward	-.388	-2.111	0.42

Tabel diatas merupakan tabel hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan untuk uji data pemberian reward dan kompetensi profesional tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 26 pada variabel pemberian reward (X) dan variabel kompetensi profesional tenaga kependidikan (Y) dengan dengan menentukan  $T^{tabel}$  peneliti menggunakan rumus  $t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 35)$  maka didapatkan hasil  $T^{tabel}$  yaitu 2.030. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan didapatkan bahwa  $T^{hitung}$  yaitu 9.348, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $T^{hitung} 9.348 > T^{tabel} 2.030$  yang berarti nilai  $T^{hitung}$  lebih besar daripada  $T^{tabel}$ , serta dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0, 05. Hasil

penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh pemberian *reward* terhadap kompetensi professional tenaga kependidikan di Sekolah Seri Semi Abim Sungai Ramal, Selangor, Malaysia.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana (Uji T) antara pemberian *reward* terhadap kompetensi professional tenaga kependidikan di Sekolah SERI SEMI ABIM, Sungai Ramal, Selangor Malaysia, mendapatkan hasil uji yaitu  $T^{tabel} 2.030$  dan didapatkan bahwa  $T^{hitung}$  yaitu 9.348, maka dari hasil uji tersebut ( $T^{hitung} 9.348 > T^{tabel} 2.030$ ) serta dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kompetensi professional tenaga kependidikan di Sekolah SERI SEMI ABIM Sungai Ramal, Selangor, Malaysia disebabkan hasil uji  $T^{hitung}$  lebih besar dari pada hasil uji  $T^{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0, 05. Maka berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan didapatkan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pemberian reward terhadap kompetensi professional tenaga kependidikan di Sekolah Seri Semi Abim Sungai Ramal, Selangor, Malaysia.

Dalam penelitian ini pengaruh antara variabel pemberian *reward* dengan kompetensi professional tenaga kependidikan di sekolah SERI SEMI ABIM, Sungai Ramal, Selangor Malaysia memiliki pengaruh yang signifikan, pemberian *reward* yang dilakukan sudah cukup baik, dengan memberikan *reward tour*, sertifikat,

pujian serta promosi jabatan, akan tetapi diantara beberapa pemberian *reward* yang diberikan, *reward* yang paling dominan dan berpengaruh ialah *reward* berupa insentif karena sesuai dengan keinginan dan kebutuhan tenaga kependidikan di sekolah SERI SEMI ABIM, Sungai Ramal, Selangor Malaysia. Namun yang mempengaruhi kompetensi profesional tenaga kependidikan tidak hanya terfokus pada pemberian *reward* saja melainkan banyak aspek lain yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional tenaga kependidikan. Menurut (Fatmawada, 2016) menyatakan factor yang mempengaruhi kompetensi profesional tenaga kependidikan yaitu, visi misi lembaga, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan, kebijaksanaan pemerintah, sosio-budaya (Masyarakat), dan Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi profesional tenaga kependidikan, karena *reward* memberikan motivasi positif kepada tenaga kependidikan untuk bekerja lebih baik, pemberian *reward* yang tepat dan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari tenaga kependidikan seperti bonus kerja atau pengakuan prestasi yang luar biasa, dapat membuat tenaga kependidikan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya. Di sisi lain dengan adanya pemberian *reward*, juga dapat mendorong tenaga kependidikan untuk menyelesaikan

tugas-tugasnya dengan lebih baik, karena mereka tahu bahwa ada konsekuensi positif yang menanti setelah mereka melakukan pekerjaan dengan baik.

Pemberian *reward* kepada tenaga kependidikan dapat dipandang sebagai upaya peningkatan kompetensi profesional tenaga kependidikan, karena melalui pemberian *reward* menciptakan tenaga kependidikan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Semakin sering tenaga kependidikan memperoleh *reward* atas tindakan baik yang dilakukan, maka semakin besar pula tenaga kependidikan akan mengulangi tindakan yang baik tersebut. Hal tersebut di dukung oleh pendapat (Rosyid, 2019) yang mengatakan pemberian *reward* yang baik dapat memberikan penguatan kepada tenaga kependidikan dalam bentuk penghargaan, sehingga dengan diberikan penghargaan diharapkan dengan sendirinya akan timbul perilaku positif dan terus melakukan hal tersebut dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang. Sehingga dengan diberikannya penghargaan seseorang akan dianggap berperan atau dianggap berguna dan merasa dihargai akan usahanya yang dapat mengangkat status mereka. Dengan diberikannya *reward* seseorang diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pencapaiannya di waktu yang akan datang.

Upaya pemberian *reward* kepada tenaga kependidikan merupakan sebuah motivasi positif yang diberikan oleh pihak sekolah kepada tenaga kependidikan. Pemberian

*reward* sangat penting dilakukan kepada tenaga kependidikan, karena dengan adanya pemberian *reward* tersebut dapat memberikan motivasi ataupun dorongan kepada tenaga kependidikan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat meningkatkan kompetensi profesional dari tenaga kependidikan tersebut. Karena dengan adanya *reward*, tenaga kependidikan menjadi termotivasi dan merasa diri dihargai oleh pihak sekolah sehingga tenaga kependidikan akan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya dan kompetensi profesional yang ada pada dirinya. Sehingga pemberian *reward* sangat penting diberikan, dikarenakan *reward* merupakan salah satu motivasi positif yang dapat mendorong seseorang melakukan kebaikan.

Namun pihak sekolah harus memperhatikan pemberian *reward* yang dilakukan, karena di samping dampak positif pemberian *reward* juga bisa memberikan dampak yang negatif jika pemberian *reward* dilakukan dengan cara yang salah, seperti memberikan *reward* secara berlebihan, sehingga mengakibatkan tenaga kependidikan merasa bahwa dirinya lebih tinggi dari tenaga kependidikan yang lain, selain itu jika pemberian *reward* tidak adil dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan ketidakadilan diantara tenaga kependidikan. Sehingga pihak sekolah yang memberikan *reward* harus memperhatikan prinsip-prinsip pemberian *reward* agar hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi (Irawati, 2016).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan maka peneliti berkesimpulan, terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *reward* dengan kompetensi profesional tenaga kependidikan, namun diantara beberapa *reward* yang ada, *reward* berupa insentif yang lebih memiliki dominan terhadap kompetensi profesional tenaga kependidikan di Sekolah SERI SEMI ABIM Sungai Ramal Selangor Malaysia, karena sesuai dengan keinginan dan kebutuhan tenaga kependidikan pada sekolah tersebut, hal tersebut dibuktikan dari hasil nilai uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 26, dengan nilai  $T^{\text{tabel}}$  pada  $n= 37$  untuk taraf signifikan 0,05 dimana diperoleh hasil  $T^{\text{tabel}}$  sebesar, 2. 030 pada  $n = 37$ , serta hasil nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian maka  $T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$  yaitu  $(9.348 > 2.030)$ , dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , yang berarti pemberian *reward* dengan kompetensi profesional tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis kerja ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima, sedangkan hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian pemberian *reward* dapat berpengaruh terhadap kompetensi profesional tenaga kependidikan di Sekolah SERI SEMI ABIM Sungai Ramal Selangor Malaysia.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aedi, Nur. 2016. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. (Yogyakarta:Gosyen Publishing).
- Anwar, Mahfuzil. 2020. Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada STIMI Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 1, No. 02.
- Bachtiar, Muhammad Yusri. 2016. Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*. Vol. IV. No. 3.
- Fatmawada. 2016. Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Office*. Vol. 2. No.2. Gosyen Publishing.
- Irawati dan Fauzia Rozani Syafei. 2016. The Use Of Reward and Punishment To Increase Young Learners' Motivation In Learning English As Foreign Language Adapted To Indonesian Context. *Journal of English Language Teaching*. (Vol. 5. No. 1. Serie D. September).
- Junaidi. (2019). Konsep Reward and Punishment dalam Al-Qur'an (Kajian dari sisi Penerapan Pendidikan Moral). *Jurnal At- Tarbawi*. Vol. 6. No. 2.
- Maslow, Abraham. 1984. *Motivatio and Personality (Teori Motivasi dengan Motivasi dan Kepribadian)*. (Yogyakarta: Cantrik Pustaka).
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdikarya). Cet. Ke-1.
- Purnomo, Halim. 2012. *Model Reward dan Punishment Perspektif Pendidikan Islam*. ( Yogyakarta; Deepublish).
- Riyadi, Slamet. 2010. Pengaruh Kompensasi Financial dan Non Financial terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Volume 6 Nomor 2. Januari.
- Rosyid, Moh. Zaiful. 2019. *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*. (Malang; Literasi Nusantara Abadi).
- Saad, Asril. 2017. Hubungan Antara Pemberian Reward Dengan Kinerja Guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 1. No 1.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung : Alfabeta).

Saleh, Sirajuddin dan Muhammad Darwis. 2015. Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai pad BAUK Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 5 No. 1 Thn. 2015.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta).

Yahya, M. 2017. *Profesi Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Pustaka Setia).