

**PENGARUH KEMAMPUAN KOGNITIF DAN PENGHARGAAN TERHADAP  
KINERJA GURU LEMBAGA BIMBINGAN DAN KONSULTASI BELAJAR  
NURUL FIKRI DI JAKARTA**

***THE EFFECT OF COGNITIVE ABILITY AND REWARD ON JOB  
PERFORMANCE OF NURUL FIKRI TEACHERS***

Oleh : Rani Intan

**Abstract**

*The objective of this research is to study the effect of cognitive ability and reward on job performance of teachers in Nurul Fikri institution. This research was conducted at the Nurul Fikri institution as the non-formal education (out-of school institution) in Jakarta. The method used to analyze this research is the causal study. The sample of this research were 66 teachers that were selected randomly. From this research results were found that; (1) there is a direct effect of cognitive ability on job performance; (2) there is a direct effect of reward on job performance; and (3) there is a direct effect of cognitive ability on reward. According to the findings, it could be concluded that job performance of the teachers were effected by cognitive ability and reward. And cognitive ability is the most dominant effect to improve job performance of the teachers. In the other words, we can say that the higher cognitive ability will improve the reward received and the quality of job performance. Finally it's concluded that cognitive ability and reward should be considered in improving job performance of the teachers.*

**Keywords: cognitive ability, reward, job performance.**

**PENDAHULUAN**

Jumlah lembaga bimbingan belajar di Indonesia seluruhnya diperkirakan sebanyak 1.362 lembaga dengan siswa peserta bimbel berjumlah 955.863 siswa-siswi atau 70,88% dan berdasarkan hasil penelitian, peningkatan jumlah siswa yang mengikuti bimbingan belajar akan meningkat sekitar 10% setiap tahun.(Bank Indonesia, *BI Online*: <http://www.bi.go.id/Bimbel.pdf> (diakses tanggal 12 September 2013)).

Hal ini diantaranya disebabkan oleh semakin ketatnya penetapan Standar Nasional Pendidikan melalui Ujian Nasional dan persaingan ketat untuk mendapatkan tempat di perguruan tinggi negeri (PTN), sehingga mendorong orang tua siswa mencari alternatif selain sekolah untuk meningkatkan nilai hasil belajar dengan memasukkan putra putrinya pada lembaga bimbingan belajar walaupun orangtua harus mengeluarkan biaya tambahan.

Harapan orangtua dan siswa terhadap lembaga bimbingan belajar seyogyanya didukung oleh profesionalitas kerja guru bimbingan belajar tersebut yang tercermin pada kinerjanya. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kualitas guru sebagai pendidik merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Kualitas kerja guru, sebagai cerminan dari kinerja guru dalam proses belajar mengajar, mengacu pada kompetensi dasar yang seyogyanya dimiliki oleh seorang guru, yang mencakup: (1) kompetensi profesional (materi bidang studi), (2) kompetensi pedagogik (pemahaman karakteristik peserta didik dan melakukan pembelajaran yang mendidik), (3) kompetensi sosial (ketrampilan berhubungan dengan orang lain), dan (4) kompetensi kepribadian (*akhlaqul kharimah* dan berjiwa guru).

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti; kemampuan guru tersebut dalam menjalankan

tugas-tugas yang terkait dengan profesi keguruannya, kelancaran guru dalam menyelesaikan masalah dan membuat inovasi pembelajaran, kepribadian guru, motivasi diri yang kuat untuk senantiasa mengembangkan potensi dan profesionalitasnya sebagai guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor internal dapat direkayasa melalui *pre-service training* yaitu dengan menyeleksi calon guru secara ketat, pendidikan guru yang berkualitas dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya, dan *in-service training* yaitu dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah penghargaan berupa peningkatan kesejahteraan melalui kompensasi, sistem promosi, serta adanya pembinaan dan pelatihan secara terus menerus; adanya pemimpin yang senantiasa memotivasi guru untuk selalu semangat berprestasi; budaya organisasi; lingkungan kerja fisik, ataupun bentuk struktur organisasi dari lembaga pendidikan tersebut.

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah sebuah lembaga pendidikan nonformal yang merupakan salah satu bentuk layanan pendidikan yang bertujuan sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Pendidik atau guru dalam satuan pendidikan nonformal harus memperhatikan standar kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan dan satuan pendidikan nonformal pun berkewajiban senantiasa mengembangkan kualifikasi dan kompetensi pendidiknya. Dalam kaitan dengan evaluasi terhadap pendidik, satuan pendidikan nonformal harus menyelenggarakan evaluasi di setiap akhir

tahun dalam rangka mencapai Standar Nasional Pendidikan (SNP). Evaluasi yang dilakukan meliputi kesesuaian penugasan dengan keahlian, keseimbangan beban kerja, kinerja dalam pelaksanaan tugas, serta pencapaian prestasi dan perkembangan peserta didik. Salah satu bentuk pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh masyarakat adalah lembaga bimbingan belajar, seperti halnya lembaga pendidikan Nurul Fikri.

Lembaga pendidikan Nurul Fikri memiliki tenaga pengajar dengan tingkat pendidikan minimal Strata 1 (S1) dari berbagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia, baik perguruan tinggi kependidikan maupun non-kependidikan, serta beberapa staf pengajar yang telah maupun sedang menyelesaikan program pascasarjana.

Proses rekrutmen dan seleksi calon pengajar dilakukan secara terpusat dengan kualifikasi tertentu dan tahapan seleksi yang terdiri dari tes kemampuan bidang studi, tes presentasi mengajar dan wawancara. Setelah melalui tahapan seleksi tersebut, calon pengajar akan mendapatkan proses *upgrading* melalui Orientasi Pengajar, Program Magang dan Rapat Kerja Pengajar, untuk selanjutnya diperkenankan untuk mengajar di kelas. Tes kemampuan kognitif untuk mengukur kemampuan seseorang dalam berpikir dan memecahkan masalah tidak diterapkan dalam seleksi penerimaan calon pengajar baru.

Porsi terbesar dalam penilaian kinerja tenaga pengajar adalah *pertama*, pada keaktifan pengajar dalam mengikuti pelatihan dan pembinaan yang diselenggarakan secara rutin oleh lembaga sebagai upaya membekali pengajar dalam hal ketrampilan mengajar dan penguasaan konsep dasar materi bidang studi, seperti; menghadiri rapat kerja pengajar, seminar dan pelatihan pengajar.

*Kedua*, penilaian didasarkan pada seberapa besar pengajar menyumbangkan soal, menyampaikan kritik, ide, metode pengajaran yang aplikatif (dapat dipakai) di BKB NF. dan *ketiga*, penilaian kualitas mengajar didasarkan pada hasil angket yang diberikan kepada peserta didik untuk menilai pengajar. Pengangkatan ini diselenggarakan dua kali setahun.

Hasil penilaian kinerja terhadap tenaga pengajar yang didasarkan pada program pengembangan profesi tersebut menjadi dasar bagi lembaga dalam memberikan penghargaan kepada pengajar. Kemampuan pengajar di dalam mengelola kelas, memecahkan permasalahan yang muncul dalam aktivitas belajar mengajar, atau mengembangkan sistem pembelajaran yang lebih tepat dan *up to date* belum menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga dalam memberikan penghargaan, baik finansial maupun non-finansial kepada pengajar. Sehingga terdapat anggapan bahwa belum ada perbedaan penghargaan yang signifikan, antara tenaga pengajar yang berprestasi maupun yang tidak berprestasi. Kondisi ini tentunya berpengaruh pada kinerja pengajar dalam melakukan proses pengajaran.

Berdasarkan realita di atas, dalam upaya meningkatkan kualitas peserta didik khususnya dan mutu pendidikan lembaga dan nasional pada umumnya, maka guru dituntut untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan dan meningkatkan dua faktor utama yang telah disebutkan, yakni kemampuan kognitif dan penghargaan terhadap guru.

## Kinerja

Konsep kinerja yang didefinisikan oleh Jason A. Colquitt, Jeffrey A. LePine dan Michael J. Wesson adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan dalam memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi (2013:51). Colquitt, et.al. membagi kategori perilaku yang berhubungan dengan kinerja, yaitu (1) perilaku yang berhubungan secara langsung dengan pengelolaan sumber daya organisasi untuk menghasilkan barang atau jasa (*task performance*); (2) aktivitas sukarela yang dilakukan karyawan diluar tugas dan tanggungjawab pekerjaannya, baik dihargai ataupun tidak, yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi (*citizenship behavior*); (3) perilaku karyawan yang terus menerus menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Seperti; sabotase, bergosip, boros dalam memakai aset perusahaan, berlaku tidak sopan (*counterproductive behavior*).

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2011:599). berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang tidak hanya dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik, tetapi juga berperilaku yang mendukung terciptanya suasana psikologis yang baik di perusahaan dan menghindari berperilaku yang dapat merusak organisasi

Definisi kinerja menurut Steve M. Jex (2002:88-89) adalah seluruh perilaku karyawan ketika di tempat kerja. Lebih spesifik J.Campbell dalam Steve M. Jex menjelaskan bahwa kinerja merupakan salah satu bentuk perilaku produktif dalam organisasi yang memberikan kontribusi secara positif bagi tujuan organisasi.

Kevin R. Murphy (<http://www.rc.usf.edu/PerformanceApp/Murphy> KR:1989) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan

yang sesuai dengan deskripsi tugasnya. Kinerja, menurutnya, juga dipengaruhi oleh unsur-unsur lainnya, seperti keberhasilan dalam membina hubungan baik dengan teman sepekerjaan, kehadiran kerja, perilaku keluar masuk kerja, kecanduan obat-obatan, dan perilaku lainnya yang membahayakan tempat kerja.

Menurut James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. (1997:355) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, seperti; kualitas, efisiensi dan efektivitas. Hasil-hasil dari kinerja yang bernilai bagi organisasi maupun karyawan antara lain hasil sesuai dengan tujuan (*objective outcomes*), hasil berupa perilaku (*personal behavior outcomes*), hasil intrinsik dan ekstrinsik (*intrinsic and extrinsic outcome*).

Definisi kinerja yang lebih luas dijabarkan oleh Brumbach dalam Armstrong (2010:103), dimana kinerja menurut Brumbach merupakan penggabungan antara perilaku dan hasil. Konsep kinerja yang disimpulkan oleh Brumbach menekankan bahwa dalam mengelola kinerja perlu memperhatikan faktor perilaku (*behavior*) dan hasil dari kinerja (*results*) karyawan.

Adapun upaya peningkatan kinerja menurut J. Campbell dalam Steve M. Jex (2002:95) memerlukan interaksi antara pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah mengerti bagaimana menjalankan tugas pekerjaannya. Sedangkan pengetahuan kerja ditentukan oleh faktor kemampuan, kepribadian, pendidikan dan pelatihan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, maka karyawan tersebut berpotensi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Robert Kreitner dan Angelo Kinichi (2009:200) menjelaskan upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menerapkan manajemen kinerja (*performance management*), dimana perusahaan secara terus menerus mengintegrasikan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan, pengawasan dan evaluasi, pemberian umpan balik dan pembinaan, serta penghargaan kepada karyawan.

J. Campbell dalam Steve M. Jex (2002:91) menguraikan delapan dimensi yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi yaitu antara lain; kemahiran dalam mengerjakan tugas pekerjaannya yang utama, kemahiran dalam mengerjakan tugas di luar bidang pekerjaannya, kemahiran dalam berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, menunjukkan upaya kerja, senantiasa mempertahankan kedisiplinannya, menggerakkan kinerja kelompok dan tim, supervisi/kepemimpinan dan manajemen/administrasi organisasi.

Dari beberapa konsep kinerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disintesis kinerja adalah seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan indikator; perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas utamanya (*task performance*) dan perilaku karyawan di luar pekerjaan yang menjadi tugas utamanya (*citizenship behavior*).

### **Kemampuan Kognitif**

John W. Newstorm (2011:14) mendefinisikan kemampuan sebagai hasil dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang yang dapat meningkatkan kualitas dirinya.

Colquitt, LePine dan Wesson (2013:312-314) mendefinisikan kemampuan sebagai kompetensi seseorang yang relatif stabil untuk melakukan aktivitas yang berbeda namun saling terkait. Berbeda dengan ketrampilan yang dapat ditingkatkan melalui latihan dan praktik yang berulang-ulang, kemampuan seseorang cenderung tetap atau stabil. Kemampuan kognitif merupakan kemampuan dalam memperoleh dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam rangka memecahkan suatu masalah. Kemampuan kognitif menurut Colquitt sangat berkaitan dengan pekerjaan yang melibatkan informasi untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah. Tipe kemampuan kognitif; kemampuan verbal, kemampuan numerik dan kemampuan berpikir sebab akibat.

Angelo Kinicki dan Robert Kreitner (2009:133) menguraikan hasil kajian para peneliti bahwa jenis kemampuan mental yang diprediksi kuat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan verbal, kemampuan berhitung, kemampuan ruang dan kemampuan berpikir induktif. Senada dengan Kinicki dan Kreitner, Raymond A. Noe *et al.* (2012:253), menyebutkan kemampuan verbal, kemampuan matematika dan kemampuan berpikir sebab akibat merupakan tipe kemampuan kognitif yang dominan.

Kemampuan intelektual menurut Robbin dan Judge (2007:85) merupakan kemampuan yang diperlukan dalam mengerjakan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan mental, seperti; berpikir, menemukan sebab-akibat dan mencari solusi atas suatu masalah.

Berdasarkan beberapa konsep kemampuan kognitif di atas, maka disintesis kemampuan kognitif adalah kesanggupan seseorang dalam memroses dan memahami suatu informasi serta menerapkan pengetahuan yang dimilikinya dalam rangka memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan penyelesaian tugas pekerjaannya, dengan indikator; kemampuan verbal, kemampuan berhitung dan kemampuan berpikir sebab akibat.

## **Penghargaan**

Penghargaan adalah balasan yang pantas karena pekerjaan atau layanan dan sesuatu yang diberikan atau diterima sebagai imbalan kerja atau jasa. Penghargaan sebagai alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan (*Journal of International Academic Research*, Vol10(2), 2010).

Kantor dan Kao dalam Armstrong (2010 :40) mendefinisikan penghargaan sebagai sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya di suatu perusahaan. *World at Work* dalam Armstrong (2011:90) menuturkan penghargaan sebagai alat yang digunakan pemberi kerja untuk menarik, mempertahankan, memotivasi dan memuaskan karyawannya Luthans pun berpendapat sama bahwa perusahaan memberikan penghargaan dalam rangka memotivasi kinerja karyawan dan mendorong loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Steve Jex (2012 :243) mengembangkan dua bentuk penghargaan, *pertama* penghargaan berwujud, seperti gaji, manfaat dan bonus, dan *kedua*, penghargaan tidak berwujud. Sedangkan Luthans (2011:112) membagi penghargaan atas tiga tipe, yaitu; penghargaan berupa uang (gaji, bonus dan insentif), pengakuan, dan

pembayaran manfaat. James L. Gibson, *et.al.* (1997:182) mengklasifikasikan penghargaan menjadi dua, yaitu penghargaan ekstrinsik yaitu penghargaan yang berasal dari luar pekerjaan, dan penghargaan intrinsik, yaitu penghargaan yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya. John R. Schermerhorn (2011:131) juga membagi sistem penghargaan menjadi dua yaitu : penghargaan intrinsik, yaitu penilaian positif atas hasil kerja seseorang yang bersumber dari dirinya sendiri dan penghargaan ekstrinsik yaitu penilaian positif atas hasil kerja seseorang dari pihak lain di tempat kerja.

Berdasarkan uraian dari beberapa konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima dan diperoleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, dengan indikator penyelesaian tugas, wewenang, peningkatan ketrampilan, gaji, tunjangan, dan peningkatan karir.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kausal dan teknik analisa data dengan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian mengkaji atau menganalisis keterkaitan antar variabel penelitian, serta mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dikaji sebanyak tiga variabel, yaitu (1) kemampuan kognitif, (2) penghargaan, dan (3) kinerja. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh pengajar *full time* di Lembaga BKB Nurul Fikri Jakarta yang berjumlah 80 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dan diperoleh jumlah 66 guru sebagai sampel.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan data masing-masing variabel dan analisis inferensial yang digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kemampuan Kognitif terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji hipotesis kemampuan kognitif terhadap kinerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,474 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,367. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan konsep yang menunjukkan pengaruh kemampuan kognitif terhadap kinerja yang dikemukakan oleh Jasson A. Colquitt, Le Pine dan Wesson yaitu, "*general cognitive ability has a strong positive effect on task performance*". Konsep yang dikemukakan Colquitt *et.al.*, ini menunjukkan bahwa kemampuan kognitif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki kemampuan kognitif yang baik cenderung menuntaskan pekerjaannya dengan lebih efektif dan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya dalam bekerja dengan lebih baik, karena karyawan tersebut cenderung lebih baik dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan ketika bekerja.

Steve M. Jex juga berpendapat yang sama bahwa faktor utama yang menentukan kinerja adalah kemampuan kognitif, "*by far the individual difference variable that has received the most attention as a determinant of job performance is general cognitive ability.*" Seorang karyawan yang memiliki tingkat kemampuan kognitif yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang luas terhadap pekerjaan

mereka dibandingkan yang memiliki tingkat kemampuan kognitif yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa kemampuan kognitif yang tinggi yang dimiliki oleh guru akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

### **Penghargaan terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji hipotesis penghargaan terhadap kinerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,426 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,290. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan konsep yang menunjukkan terdapatnya pengaruh penghargaan terhadap kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly bahwa tujuan utama dari pemberian penghargaan diantaranya adalah untuk memotivasi karyawan mencapai tingkat kinerja yang tinggi, "*the main objectives of reward programs are ... (3) to motivate employee to achieve high levels of performance.*" Luthans pun berpendapat yang sama bahwa perusahaan memberikan penghargaan dalam rangka memotivasi kinerja karyawan dan mendorong loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Oleh karenanya, peningkatan kinerja dapat dicapai dengan memberikan penghargaan baik berbentuk finansial maupun nonfinansial kepada karyawan serta menumbuhkan penghargaan intrinsik dalam diri karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas jelaskan bahwa pemberian penghargaan yang adil dan tepat akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

## **Kemampuan Kognitif terhadap Penghargaan**

Berdasarkan uji hipotesis kemampuan kognitif terhadap penghargaan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,370 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,370. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan konsep yang menunjukkan pengaruh kemampuan kognitif terhadap penghargaan sebagaimana dijelaskan oleh Gibson dan Ivancevich dalam model *The Reward Process*. Dalam model tersebut digambarkan keterkaitan antara kemampuan, penghargaan dan kinerja. Kinerja karyawan sebagai hasil kombinasi dari usaha, kemampuan, keterampilan dan pengalaman dievaluasi oleh perusahaan baik secara formal maupun informal. Berdasarkan hasil dari evaluasi kinerja tersebut, karyawan menerima penghargaan ekstrinsik dari pihak manajemen, seperti; gaji, tunjangan dan bonus, serta diikuti dengan penghargaan intrinsik dari dirinya. Apabila penghargaan ekstrinsik tersebut dirasakan pantas dan adil, maka kepuasan kerja akan tercapai.

Raymond A. Noe, et al., juga berpendapat bahwa untuk meningkatkan kinerja, harus dipertimbangkan faktor kemampuan dan motivasi karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi harus dipertahankan dengan memberikan penghargaan yang sesuai. Pemberian penghargaan dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk terus bekerja dengan tingkat kinerja yang telah dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa pemberian penghargaan yang adil dan tepat yang diterima dan/atau diperoleh guru ditentukan oleh tingkat kemampuan kognitif yang dimiliki oleh guru tersebut.

## **PENUTUP**

**Kesimpulan:** berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka kesimpulan penelitian ini adalah : (1) Kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kognitif yang tinggi akan mendukung peningkatan kinerja guru. (2) Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang pantas diterima dan/atau diperoleh guru akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja. (3) Kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kognitif yang dimiliki guruberdampak pada penghargaan yang diterima dan atau diperoleh guru.

**Saran:** berdasarkan hasil analisis deskriptif, pengujian hipotesis, kesimpulan, dan implikasi penelitian ini, maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru khususnya pada lembaga pendidikan non-formal, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut: (1) Bagi lembaga, agar melakukan rekrutmen calon guru (pengajar) dengan didasari oleh tingkat kemampuan kognitifnya dan terus menerus melakukan pembinaan dan pelatihan agar kemampuan kognitif dan kompetensi dasarnya sebagai guru dapat dipertahankan dan terus meningkat. Selain itu juga, lembaga lebih memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada guru, baik penghargaan finansial maupun non finansial serta berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi yang dapat menunjang penghargaan intrinsik dari diri guru. (2) Bagi guru, agar senantiasa memaksimalkan potensi kemampuan kognitif yang

telah dimiliki sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan lebih efektif dan meningkatkan kualitas dan mutu peserta didik. (3) Bagi peneliti lain, agar dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lanjutan terkait dengan kemampuan kognitif dan penghargaan terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice Improving Performance Through Reward, 3rd edition*. London: Kogonpage, 2010.
- Bank Indonesia Online, <http://www.bi.go.id/Bimbel.pdf> (diakses 12 September 2013).
- Colquitt/LePine/Wesson. *Organizational Behavior* (New York: Mc-Graw Hill, 2013).
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr., James H. *Organizations, 9ed* (USA: Richard Irwin Inc, 1997).
- Jex, Steve M. *Organizational Psychology* (New York: Jhon Wiley & Sons, Inc, 2002).
- Kevin R. Murphy Online. <http://www.rc.usf.edu/PerformanceApp/Murphy> (diakses 22 April 2013).
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. *Organizational Behavior 7th ed* (New York: Mc-Graw Hill, 2010).
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior, 12 ed* (New York: Mc.Graw- Hill, 2011)
- Newstorm, John W. *Organizational Behavior 12 ed* (New York: Mc.Graw Hills, 2007).
- Noe, Raymond A. *Human Resources Management, 8ed*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Robbins, Stephen P. and Judge, A. Timothy, *Organization Behavior, Fourteenth* (USA: Pearson-Prentice Hall, 2007).
- Schermerhorn Jr, John R, Hunt, James G., Osborn, Richard N, *Organizational Behavior* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2011)