



PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN BUAY MADANG KABUPATEN OKU TIMUR

Asep Sumariyak¹, Karwono², Muhfahroyin³

¹Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

^{2,3}Dosen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Asep.sumariyak89@gmail.com

Abstract

The teacher is one of the determinants of the high and low quality of the results of education, so every effort to improve the quality of education needs to pay great attention to improving teacher performance. To achieve good teacher performance can be achieved through the provision of sufficient incentives and high work motivation from the teacher himself.

From the analysis it can be concluded that the results of the study indicate that there is an effect of giving incentives to teacher performance. This proves that giving incentives has a major influence on teacher performance. The results showed that there was an effect of work motivation on teacher performance. This proves that work motivation has a big influence on teacher performance. The results of the study showed that there was an effect of giving incentives and work motivation together on teacher performance. This proves that giving incentives and work motivation has a big influence on teacher performance.

Keywords: *giving incentives, work motivation, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan sejatinya merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana, demi mewujudkan dan meningkatkan kualitas taraf hidup masyarakat. Untuk itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai tugas untuk menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai dengan Undang-undang No. 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwasanya: “tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia,



sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilantujuan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, serta kurikulum. Dari berbagai faktor tersebut, guru mempunyai kedudukan yang sangat penting dengan tidak mengabaikan faktor penunjang lainnya. Menurut ahmad tafsir “Guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif.

Guru yang mempunyai kinerja baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik, sehingga proses pembelajaran yang dilakukan berjalan dengan maksimal. Pernyataan di atas senada dengan apa yang tertera dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Menurut Mustika dan Utomo (2013: 2) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga guna mencapai keberhasilan pendidikan dan dalam menjalankan tugas dan perannya di sekolah yang optimal dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, profesional dan sosial, sedangkan faktor



eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, hubungan antar guru sejawat, adanya pelatihan, dan kelompok diskusi. Seluruh kemampuan dasar ini sangat penting bagi seorang pendidik dan pengajar, terlebih lagi bagi lembaga pendidikan yang telah diberikan kepercayaan oleh masyarakat guna mendidik dan mengajarkan anak-anaknya.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya mulai dari penyusunan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian, remedial dan pengayaan di lingkungan sekolah. Apabila guru mampu dan menguasai bidang studi yang diajarkannya dan mampu menyiapkan administrasi penunjang pembelajaran, maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru tersebut adalah baik. Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Untuk menciptakan kinerja guru yang kompeten, maka harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal, karena tingkat penguasaan kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Kompetensi guru yang harus dimiliki pendidik. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran akan tetapi yang telah terjadi pada SMP di Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU timur yaitu guru dalam melaksanakan tugas dan proses pembelajaran di sekolah diharapkan memenuhi kriteria sesuai standar proses pembelajaran yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mencakup standar isi, standar proses, standar kompetensi kelulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar pengelola, standar pembiayaan dan standar penilaian.

Secara umum kinerja guru dapat dikatakan sebagai kemampuan, aplikasi dan hasil kerja dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kepribadian, profesional dan interaksi guru dengan masyarakat dan lingkungan kerja merupakan bentuk dari kinerja guru yang harus terus ditingkatkan guna mencapai hasil yang memuaskan bagi lembaga yang pendidikan. Dalam upaya peningkatan kinerja



guru dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan meningkatkan kompetensi guru, pemberian insentif dan lingkungan kerja.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas bekerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Djamroni (2017: 47) insentif merupakan, pemberian upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang berbeda.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para guru dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada guru yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menciptakan sebuah dorongan seseorang untuk mau dan dapat melaksanakan atau menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

Kebutuhan guru yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Pemimpin pertama kali harus memberikan perhatian kepada guru tentang pentingnya tujuan dari pekerjaan agar timbul minat guru terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya, maka timbul hasrat untuk melaksanakan tindakan kerja dalam mencapai apa yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian maka guru akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari pendapat di atas, bahwa insentif adalah sebuah motivasi pada seseorang agar bisa bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah dan motivasi bekerja seorang karyawan. Tingkat tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian insentif yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Penyusunan sistem pemberian insentif tidaklah mudah, lembaga harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya insentif



karyawan, dengan begitu lembaga dapat memberikan motivasi lebih kepada para karyawannya untuk selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Adapun yang mendorong penulis melaksanakan prasurvey pada 07 sampai dengan 12 Mei 2018 di SMP se- Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur ternyata kinerja guru masih rendah. Oleh karena itu dari standar tersebut belum dilakukan secara maksimal maka menandakan bahwa kinerja guru masih mengalami masalah. Selain itu, guru melaksanakan kegiatan masih banyak juga ditemukan adanya copy-paste dalam penyusunan perangkat pembelajaran, ketika proses pembelajaran berlangsung guru hanya memegang satu referensi buku sebagai alat acuan dalam menyampaikan materi di dalam kelas proses belajar mengajar cenderung dalam menyampaikan materi di kelas menggunakan metode ceramah, dan masih ada guru yang melakukan penilaian yang subjektif, dengan membedakan antara siswa yang satu dengan yang lain. Membutuhkan kecermatan yang tinggi dalam melakukan penilaian karena banyak instrumen yang harus dibuat dan dinilai, sehingga terhambat atau terkendala disebabkan adanya faktor usia yang menjadi semakin rendahnya kinerja guru dalam menyiapkan media pembelajaran (Sumber: Sekolah SMP se- Kecamatan Buay Madang Kab. OKU Timur Sum-Sel, Tahun 2018).

Selain itu, mengenai pemberian insentif juga masih ditemukan beberapa masalah diantaranya adalah masih kurangnya tingkat pemberian insentif dalam memenuhi kebutuhan guru, pemberian insentif belum sesuai dengan jenis-jenis insentif yang seharusnya diberikan kepada guru. Adanya masalah dalam pemberian insentif tersebut tentu berdampak pada peningkatan kinerja guru. Kinerja guru tidak selalu di pengaruhi oleh pemberian insentif saja akan tetapi motivasi kerja yang dimiliki guru juga akan mempengaruhi kinerjanya. Mengenai motivasi kerja guru peneliti menemukan beberapa masalah yang mendasari rendahnya motivasi guru diantaranya adalah kurangnya kejelasan pengembangan karir guru, minimnya sarana dan prasarana yang tersedia dan kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap guru menjadikan guru bekerja hanya sekedarnya saja

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur?



2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur ?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru pada SMP se Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada SMP se Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur.

Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru pada SMP se Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur

Kinerja guru

Pengertian kinerja memiliki berbagai makna dan arti berbeda-beda berdasarkan persepsinya masing-masing. Menurut Ardiana (2017: 17) kinerja guru adalah hasil kerja guruyang terefleksi dalam cara merencanakan,melaksanakan dan menilai proses belajarmengajar yang intensitasnya dilandasi olehetos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.

Menurut Depdiknas: 2004kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru untuk mendemontasikan kecakapannya kepada peserta didik. Menurut Srnialia (2015: 197) kinerja guru bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Pemberian Insentif

Pemberian insentif juga bertujuan untuk memberikan motivasi kepada guru agar dapat bekerja dengan giat. Menurut Djamroni (2017: 47) insentif merupakan, pemberian upah atau gaji yang bcrbeda karena prestasi yang berbeda.

Menurut Zahara (2014: 4) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat



lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Rabertri (2014: 382) Insentif adalah suatu imbalan organisasi terhadap motivasi individual yaitu seorang karyawan menerima insentif dari organisasi sebagai imbalan dari produktivitas atau hasil kerjanya.

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Banyak pakar yang memberikan pengertian mengenai motivasi. Prihono dkk, (2016: 2069) menyatakan motivasi bisa digambarkan sebagai mengendalikan suatu kekuatan sehingga individu dapat mencapai kondisi terbaik yang bisa dilakukan.

Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Lakoy (2013: 773) juga menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif dan negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang *manager*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 Juni 2019 di SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 guru dan di ambil sampel secara *Proportional Random Sampling* atau acak menggunakan rumus slovin menjadi 42 responden. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda.



HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pemberian Insentif	Motivasi	Kinerja Guru
N		42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72,62	72,79	78,38
	Std. Deviation	13,665	8,910	9,780
Most Extreme Differences	Absolute	,160	,187	,175
	Positive	,160	,140	,098
	Negative	-,092	-,187	-,175
Kolmogorov-Smirnov Z		1,034	1,211	1,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,235	,107	,153

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif memiliki nilai sig. $0,235 > 0,05$, variabel motivasi memiliki nilai sig. $0,107 > 0,05$, dan variabel kinerja guru memiliki nilai sig. $0,153 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Homogenitas

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas Kinerja Guru

Variabel	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pemberian Insentif (X_1)	2,222	11	17	0,068
Motivasi (X_2)	2,150	6	19	0,095

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh $> \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru (Y) atas Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) berasal dari kelompok yang homogen.

c. Hasil Uji Linieritas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Deviation from Linearity		Ket.
		F	Sig.	
1	Pemberian Insentif (X_1)	1,315	0,284	Linier
2	MotivasiKerja (X_2)	0,925	0,571	Linier



Berdasarkan tabel 3 hasil uji linieritas tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut variabelnya memiliki hubungan yang linier antara variabel Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

d. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	39,443	14,440		2,731	,009
	Pemberian Insentif	,166	,105	,232	2,577	,023
	Motivasi	,369	,161	,336	2,287	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan model persamaan regresi antara Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh hasil $\hat{Y} = 39,443 + 0,232X_1 + 0,336X_2$. Pada tabel 20 menunjukkan bahwa antara Pemberian Insentif (X_1) memiliki nilai thitung $2,577 > 2,02$ dan nilai sig. $0,023 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi memiliki nilai thitung $2,287 > 2,02$ dan nilai sig. $0,028 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

b. Uji f

Tabel 5. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621,356	2	310,678	3,671	,035 ^b
	Residual	3300,549	39	84,629		
	Total	3921,905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberian Insentif

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini disebabkan nilai Fhitung $3,671 > F_{tabel} 3,24$ dan nilai sig. $0,035 < 0,05$.



c. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,398 ^a	,158	,115	9,199

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberian Insentif

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan R^2 yaitu 0,158 (15,8%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 15,8% dan sisanya 84,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pemberian insentif Terhadap Kinerja Guru

Temuan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap kinerja guru karena Pemberian Insentif (X_1) memiliki nilai thitung $2,577 > 2,02$ dan nilai sig. $0,023 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dapat dijelaskan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Dimana indikator-indikator pemberian insentif mencakup kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi Jabatan. Pada indikator pemberian insentif tersebut berdampak pada kinerja guru menjadi lebih meningkat, seperti meningkatnya perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan para guru melakukan tindakan evaluasi/penilaian pembelajaran secara rutin dalam kurun waktu tertentu.

Pada hasil penelitian ini ada indikator terlemah dari pemberian insentif yaitu terletak pada item 7,8 dan 15 yang mengindikasikan bahwa lama kerja dan kebutuhan belum berperan penting dalam peningkatan kinerja guru.

Temuan ini sesuai dengan penelitian relevan yang telah peneliti cantumkan di bab II yaitu bahwa benar adanya pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Irsutami pada tahun 2015 yang lalu.



2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Temuan kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru karena motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,287 > 2,02$ dan nilai $sig. 0,028 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Dimana indikator-indikator motivasi kerja mencakup tanggung jawab guru dan dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, serta diutamakan prestasi dari apa yang dia kerjakan.

Pada indikator motivasi kerja tersebut telah dilakukan dengan baik oleh guru sehingga mengakibatkan meningkatnya kinerja guru, seperti meningkatnya perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan para guru melakukan tindakan evaluasi/penilaian pembelajaran terhadap perkembangan peserta didik.

Pada hasil penelitian ini ada indikator terlemah dari motivasi kerja yaitu terletak pada item 1, 16 dan 18 yang mengindikasikan bahwa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, adanya umpan balik atas hasil dari pekerjaannya, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain belum berperan penting dalam peningkatan kinerja guru.

Temuan ini sesuai dengan penelitian relevan yang telah peneliti cantumkan di bab II yaitu bahwa benar adanya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Riyadi dan Mulyapradana pada tahun 2017.

3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Temuan ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru karena memiliki nilai $F_{hitung} 3,671 > F_{tabel} 3,24$ dan nilai $sig. 0,035 < 0,05$.

Dapat dijelaskan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menunjang peningkatan kinerja guru. Insentif yang diberikan pihak sekolah kepada guru dan didukung adanya motivasi kerja guru yang



tinggi, baik berasal dari individu masing-masing maupun motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah secara otomatis akan menjadikan guru bergairah dalam menjalankan tugasnya.

Hal tersebut dibuktikan dengan semakin meningkatnya perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan para guru melakukan tindakan evaluasi/penilaian pembelajaran terhadap perkembangan peserta didik. Akan tetapi pada indikator kinerja guru terdapat indikator yang belum secara maksimal memainkan perannya dalam meningkatkan kinerja guru yaitu pada item 1, 9 dan 10 mengenai perencanaan program kegiatan pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Temuan ini sesuai dengan penelitian relevan yang telah peneliti cantumkan di bab II yaitu bahwa benar adanya pemberian insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Purba pada tahun 2017 yang lalu.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.
3. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.



Daftar Pustaka

- Ardiana, T. E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 (02).
- Djamroni, D. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Swasta Di Kota Tangerang. *Tanzhim*, 1 (02), 45-61.
- Djula, B. 2009. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Tesis. Universitas Negeri Gorontalo.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lakoy, G. F. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (4).
- Prihono, P., Budiarta, I. K., & Astika, I. B. P. 2016. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1 (01), 9-10.
- Rabertri, L. 2014. Hubungan Penerimaan Insentif Dengan Motivasi Kerja Guru Di Smk Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2 (1), 379-388.
- Srinalia, S. 2015. Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di Sman 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 15 (2), 193-207.
- Zahara, H. 2014. Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1 (1).
- Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Pengembangan Materi Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas.