

**KONTRIBUSI PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI TATA USAHA SMK NEGERI
DI KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

**DERIE SAGITA YUSRIL
NIM. 72166/ 2006**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**KONTRIBUSI PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI TATA USAHA SMK NEGERI
DI KOTA PADANG**

Nama : Derie Sagita Yusril
Nim/ BP : 72166/ 2006
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed
NIP. 19580325 199403 2 001

Dra. Elizar Ramli, M. Pd
NIP.19550203 198602 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Kontribusi Pemberian Insentif terhadap Motivasi
Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota
Padang**
Nama : Derie Sagita Yusril
NIM/BP : 72166/ 2006
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed	1. _____
2. Sekretaris	: Dra. Elizar Ramli, M. Pd	2. _____
3. Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M. Pd	3. _____
4. Anggota	: Dra. Hj. Ermita, M. Pd	4. _____
5. Anggota	: Nellitawati, S.Pd, M. Pd	5. _____

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

**Padang, Februari 2011
Yang Menyatakan,**

Derie Sagita Yusril

ABSTRAK

**Judul : Kontribusi Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Padang.**

Penulis : Derie Sagita Yusril

Pembimbing : 1. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed

2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan informasi yang penulis dapatkan dari guru dan pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang bahwa motivasi pegawai tersebut masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai salah satunya adalah pemberian insentif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pemberian insentif, motivasi kerja pegawai tata usaha dan kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ terdapatnya kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS tata usaha SMK negeri yang ada di kota Padang yang berjumlah 80 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert yang menyediakan 5 alternatif jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hipotesis di uji dengan menggunakan rumus product moment dan regresi sederhana, sedangkan r^2 , digunakan untuk melihat besarnya sumbangan pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) pemberian insentif kepada pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang berada pada kategori cukup baik (72,79% dari skor ideal). (2) motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang berada pada kategori baik (83,42% dari skor ideal). (3) Korelasi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha di SMK negeri kota Padang (r_{hitung}) = 0,565 > R_{tabel} = 0,220 pada taraf kepercayaan 95% dan 0,286 pada taraf kepercayaan 99%. (4) pemberian insentif berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang sebesar 31,5%. Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang. Besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang adalah 31,5% sedangkan selebihnya 68,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas karunia Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Kontribusi Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Padang”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku pembimbing II dan penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Usniversitas Negeri Padang
4. Rektor Unversitas Negeri Padang
5. Staf pengajar beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama perkuliahan.
6. Kepala Dinas Pendidikan kota Padang yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian.
7. Kepala sekolah dan pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang atas kerjasama dan bantuannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua ku tercinta serta adik-adik dan kakak-kakakku yang telah ikut memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP terutama angkatan 2006 yang telah ikut memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan saran pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Untuk itu penulis harapan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun untuk penyempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Padang, Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Kegunaan penelitian	9
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Motivasi Kerja	10
B. Insentif	38
C. Kontribusi Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja pegawai Tata Usaha	37
D. Kerangka Konseptual Kontribusi Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha	38
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39

C. Variabel Penelitian	40
D. Jenis dan Sumber data	40
E. Instrumen Penelitian	40
F. Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	47
B. Pengujian Prasyarat Hipotesis.....	51
C. Pengujian Hipotesis	52
D. Pembahasan	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Populasi Penelitian	39
2. Kriteria Jawaban Responden	44
3. Distribusi Frekuensi Pemberian Insentif	47
4. Distribusi frekuensi Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha	49
5. Anava Uji Linieritas dan Independent Data Variabel Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Padang	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Nomor :	
1. Kerangka Konseptual Kontribusi Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Padang.....	38
2. Histrogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pemberian Insentif	48
3. Histrogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Nomor :	
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	64
2. Angket Penelitian	65
3. Hasil Uji coba Instrument Penelitian Variabel X	72
4. Hasil Uji coba Instrument Penelitian Variabel Y	73
5. Uji Validitas Angket Penelitian Variabel X	74
6. Uji Validitas Angket Penelitian Variabel Y	75
7. Uji Reliabelitas Angket penelitian Variabel X	76
8. Uji Reliabelitas Angket penelitian Variabel Y	82
9. Skor Mentah Hasil Penelitian	88
10. Pengolahan Data	90
11. Tabel Nilai-nilai Rho	105
12. Table Nilai-nilai r Product Moment	105
13. Tabel-tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat	106
14. Izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan UNP	107
15. Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Padang	108
16. Bukti penelitian di SMK Negeri kota Padang	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah hal yang esensial, bahkan merupakan suatu elemen terpenting dari kehidupan seseorang. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha manusia untuk memanusiakan manusia itu sendiri, yaitu untuk membudayakan manusia. Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, diharapkan mampu melaksanakan tugas pembinaan sumber daya manusia bermutu yaitu peserta didik.

Administrasi sekolah merupakan salah satu bagian dari administrasi pendidikan, yaitu administrasi pendidikan yang dilaksanakan di sekolah. Burhanuddin (1998:16) menyatakan, "Salah satu alat administrasi sekolah adalah tata usaha. Selanjutnya Burhanuddin (1998:16) juga menyatakan, "Istilah administrasi dalam arti sempit lebih baik digunakan istilah tata usaha untuk menghindari salah pengertian". Menurut Mahiheu (1948) dalam Burhanuddin (1998:15), "Dalam arti sempit, administrasi diartikan sebagai kegiatan pencatatan data, surat-surat, informasi secara tertulis serta penyimpanan dokumen sehingga dapat dipertgunakan kembali bila diperlukan". Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa administrasi sekolah adalah semua kegiatan yang dijalankan di sekolah untuk mencapai pendidikan di sekolah.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam organisasi sekolah pegawai tata usaha memegang peranan penting, dimana sekolah membutuhkan pegawai tata usaha untuk mengurus kepentingan sekolah, guru, dan peserta didik. Walaupun hubungan antara keberhasilan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) di sekolah dengan kualitas pegawai tata usaha tidak mempunyai hubungan yang bersifat langsung, namun harus diakui bahwa motivasi pegawai tata usaha sekolah merupakan salah satu aspek keberhasilan KBM. Tanpa adanya pegawai tata usaha di suatu sekolah, maka sekolah tersebut akan mengalami kesulitan dan kendala dalam kegiatannya. Karenanya, upaya peningkatan kualitas pendidikan juga harus menyentuh peningkatan motivasi pegawai tata usaha sekolah agar mereka bisa memberikan kontribusi yang lebih besar bagi keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Surat-surat yang akan dikirim dan diterima sekolah diproses oleh pegawai tata usaha. Masih banyak kepentingan-kepentingan sekolah yang diselesaikan oleh pegawai tata usaha. Keberhasilan pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah dan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor itu diantaranya adalah kemampuan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, beban mengajar, kondisi sosial, motivasi kerja, komitmen terhadap tugas, kreativitas dan disiplin. Salah satu dari faktor tersebut adalah motivasi kerja yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Motivasi merupakan bagian yang integral dari kegiatan organisasi. Motivasi kerja pegawai tata usaha merupakan suatu hal yang sangat penting pada suatu sekolah. Agar pegawai tata usaha dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal diperlukan motivasi kerja yang tinggi, karena tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi, maka dengan sendirinya pencapaian tujuan sekolah kurang optimal. Jika pegawai tata usaha mempunyai motivasi kerja yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan sekolah.

Menurut Mc. Donald dalam Sardirman A.M (2008:73), "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan". Motivasi itu sesuatu yang kompleks, yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berhubungan dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan. Agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik maka diperlukan motivasi kerja dari guru yang bersangkutan.

Menurut Uno (2008:1), "Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku". Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Selain itu Uno (2008:1) juga mengatakan, "Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang

untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat”.

Hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai tata usaha salah satunya adalah pemberian insentif yang adil dan layak, yang tujuannya untuk memberikan rangsangan atau sebagai pemotivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian insentif bagi pegawai tata usaha sangat penting, karena pemberian insentif yang kurang dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun.

Menurut Sarwoto (1991:144), ”Insentif sebagai suatu sarana motivasi perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. Sedangkan Denny (1997) dalam Endri (37:2008) menyatakan bahwa, ”Salah satu penyebab orang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi adalah karena mendapat insentif/ imbalan yang cukup/ memadai”. Dari pendapat ahli tersebut dapat diketahui bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis januari 2010 dengan beberapa guru dan pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang terdapat indikasi bahwa masih rendahnya motivasi kerja pegawai tata usaha sekolah, hal ini terlihat dari adanya fenomena-fenomena berikut:

1. Masih kurangnya ketekunan pegawai tata usaha dalam mengerjakan tugasnya, sehingga masih adanya kesalahan-kesalahan dari hasil pekerjaan yang dibuat pegawai tersebut.
2. Adanya pegawai tata usaha yang kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga merasa terbebani dengan pekerjaan yang di embannya tersebut.
3. Kurangnya semangat kerja pegawai tata usaha, sehingga pegawai tersebut lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kurangnya disiplin kerja pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugasnya, seperti datang terlambat dan tidak ada di ruangan saat jam kerja, dan adanya tugas-tugas yang diberikan tidak diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
5. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai tata usaha sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Seperti adanya tugas-tugas yang belum dikerjakan pegawai tata usaha ketika kepala sekolah telah meminta tugas tersebut.
6. Adanya pegawai tata usaha yang menunda pekerjaan yang diberikan, dan mengerjakan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pegawai tata usaha, seperti permainan di komputer .

Menurut perkiraan penulis, rendahnya motivasi kerja pegawai tata usaha disebabkan karena kurangnya insentif yang diterimanya, terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Uang lelah yang diberikan kepada pegawai tata usaha relatif sedikit dan membutuhkan waktu yang lama untuk memperolehnya, sehingga pegawai tata usaha tersebut merasa uang lembur yang diterima tidak sesuai dengan kerja yang dilakukannya.
2. Kurangnya pujian yang diberikan kepala sekolah kepada pegawai tata usaha yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka merasa tidak dihargai.
3. Perlakuan kepala sekolah dan guru-guru yang kurang bersahabat terhadap pegawai tata usaha, sehingga pegawai tata usaha tersebut kurang merasakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah.
4. Kurangnya dorongan dari kepala sekolah kepada pegawai tata usaha untuk melanjutkan pendidikan, karena suatu sekolah pada umumnya merekrut pegawai tata usaha dari tamatan SMA atau SMK. Padahal kerja pegawai tata usaha membutuhkan kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas- tugas. Seperti masih banyak pegawai tata usaha sekolah yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi tata usaha sekolah.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Kontribusi Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam hidupnya. Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi, baik motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar. Menurut Anoraga (1997:160), "Motivasi suatu hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu". Selanjutnya Anoraga dan Srisuryati (1995:84), "Motivasi merupakan masalah penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu".

Dari pernyataan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah mengenai motivasi kerja pegawai tata usaha yaitu dalam melaksanakan tugas pegawai tata usaha kurang memiliki motivasi, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang seharusnya, penyelesaian tugas yang tidak pada waktunya, maupun pekerjaan yang sama sekali tidak dikerjakan. Motivasi terdiri dari indikator ketekunan, kegairahan kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggungjawab,

Motivasi manusia dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari luar maupun faktor dari dalam diri manusia itu sendiri. Menurut Hasibuan (2007:110), "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, gaji/ upah, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervise". Selanjutnya Siagian (1995:138) mengemukakan , "Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik

adalah status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan karyawan dan dengan atasannya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi, kondisi kerja dan imbalan (insentif) yang berlaku”.

Dari beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tata usaha, salah satu unsur penting yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tata usaha adalah pemberian insentif, yang merupakan suatu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi. Insentif yang dimaksud bukan hanya insentif yang bersifat materi ,berupa uang atau tunjangan, tapi juga insentif non materi yang berupa perhatian ataupun pujian.

Penulis mengidentifikasi bahwa masih kurangnya insentif yang diberikan kepada pegawai tata usaha, yang terdiri dari indikator tunjangan, uang lelah, promosi yang objektif, penempatan yang tepat, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, penghargaan, dan perhatian, sehingga pegawai tata usaha kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat kompleksnya permasalahan, keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, penulis tidak mungkin meneliti semua faktor di atas. Maka dari itu, penulis membatasi penelitian ini dalam ”Kontribusi Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Padang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang.
2. Bagaimana bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang.
3. Berapakah kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Motivasi kerja pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang.
2. Pemberian insentif kepada pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang.
3. Kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi :

1. Pegawai tata usaha agar lebih meningkatkan motivasi kerjanya demi mencapai tujuan sekolah pada khususnya dan tujuan pendidikan pada umumnya.
2. Kepala sekolah dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara pemberian insentif yang adil dan layak.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bukan merupakan hal baru dalam kehidupan manusia, karena pada dasarnya untuk hidup manusia harus memiliki motivasi, terutama motivasi dari dalam diri sendiri. Motivasi merupakan salah satu pendorong dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2007:92), “Motivasi berasal dari kata latin “Movere” berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Sedangkan menurut ahli lain, Namawi (2000:351) mengatakan, “Motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu”.

Setiap orang untuk melakukan suatu pekerjaan harus di dorong oleh motivasi, yang akan membawa hasil kerja seseorang akan lebih memuaskan. Kast dan james (1995:399) mengatakan, “Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurangnya-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu”. Selanjutnya Namawi (2000:351) juga mengatakan, “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Buchhari Zainudin dalam Matutina (1992:16) mengatakan bahwa,

”Motivasi adalah suatu konsep yang biasanya diutarakan dengan istilah kebutuhan dan rangsangan”.

Menurut Winardi (1983) dalam Anoraga (1995:85), “Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:95), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Selain itu Mitchell (1982) dalam Winardi (2002:1) mengatakan, “Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”.

Defenisi lain tentang motivasi dikemukakan oleh Gray et al (1984) dalam Winardi (2002:2) yang menyatakan bahwa, “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Menurut Anoraga (1997:160), ”Motivasi merupakan hal/ sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu”. Selain itu Moekijat dalam Kamus Manajemen dalam Matutina (1992:16) mengatakan bahwa Motivasi adalah:

- a. Setiap perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan orang, sehingga individu didorong untuk bertindak;

- b. Pengaruh, kekuatan-kekuatan yang menimbulkan kelakuan;
- c. Proses-proses dalam yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan..

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan/rangsangan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat atau bertindak sesuatu demi mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

2. Kerja Pegawai Tata Usaha

Tata usaha sekolah memiliki tugas ataupun program kerja agar terlaksananya administrasi tata usaha sekolah yang efektif dan efisien.

Depdikbud (1993) menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan mencakup beberapa hal antara lain: menyusun program kerja tata usaha sekolah; mengelola keuangan sekolah; menyusun administrasi pegawai, guru dan siswa; pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah; menyusun administrasi perlengkapan sekolah; menyusun dan menyajikan data/ statistic sekolah; pengkoordinasian dan pelaksanaan 6K; menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala”.

Depdiknas (2000) membagi kegiatan-kegiatan administrasi sekolah atas beberapa hal, yaitu pengelolaan administrasi persuratan, pengelolaan administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi kesiswaan, pengelolaan administrasi keuangan, pengelolaan administrasi perlengkapan dan pengelolaan K6 (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kerindangan dan kekeluargaan).

Menurut Burhanuddin (1998:15), “Pekerjaan tata usaha, yaitu melayani dan membantu pimpinan organisasi dalam mempersiapkan surat menyurat, mencatat dan menyimpan arsip-arsip, data dan bahan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan”. Selanjutnya Burhanuddin (1998:37) juga menyatakan bahwa, “Kepala unit tata usaha mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan sekolah yang meliputi kegiatan:

- a. Penyusunan program tata usaha sekolah
- b. Penyusunan keuangan sekolah
- c. Pengurusan kepegawaian
- d. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
- e. Penyusunan perlengkapan sekolah
- f. Penyusunan dan penyajian data/ statistik sekolah
- g. Penyusunan laporan kegiatan pengurusan tata usaha sekolah

Berpedoman pada pendapat ahli di atas, maka SMK Negeri Kota Padang merinci tugas pegawai tata usaha sekolah sebagai berikut :

- a. Kepala Tata Usaha
 - 1) Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
 - 2) Membantu tugas kepala sekolah dan wakil kepala sekolah
 - 3) Membantu tugas guru di sekolah
 - 4) Pengelolaan keuangan sekolah
 - 5) Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa
 - 6) Pengurusan perlengkapan sekolah
 - 7) Penyusunan penyajian data / statistik sekolah

- 8) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala
 - 9) Mempertanggungjawabkan semua tugas-tugas pelaksana dan semua arsip surat baik yang statis maupun dinamis
 - 10) Koordinator administrasi
 - 11) Mempertanggungjawabkan Pembagian tugas tenaga administrasi di sekolah,
 - 12) Mengonsep surat yang perlu dibalas
 - 13) Membimbing semua pelaksana dan bendaharawan
 - 14) Pengisian kuisisioner-kuisisioner
 - 15) Membuat RAPBS dan TUNJADA
 - 16) Membuat RAPEL, DP3 pegawai
 - 17) Mengetik DP3 guru
 - 18) Membuat daftar personalia
 - 19) Menyusun arsip pensiun dan mutasi guru
 - 20) Bendahara komite
 - 21) Siswa baru
 - 22) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
 - 23) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan
- b. Pemegang kas
- 1) Permintaan rutin
 - 2) Membuat laporan SPJ gaji, SPT masa, SPT tahunan
 - 3) Membuat rincian penggunaan dana per jenis anggaran

- 4) Membuat buku kas umum (BKU), buku pembantu kas tunai, buku pembantu bank, buku pembantu pajak
 - 5) Membuat daftar siswa miskin di sekolah
 - 6) Mengirim data-data siswa
 - 7) Mengambil dan membayarkan gaji / RAPEL guru-guru/ pegawai
 - 8) Mengisi buku dan setoran PPH/ PPN
 - 9) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan.
- c. Pemegang barang / inventaris
- 1) Mengisi buku induk, inventaris, penerimaan, dan buku pembelian barang, buku golongan barang inventaris, buku catatan barang non inventaris, buku persediaan barang,
 - 2) Mengisi buku penerimaan barang, buku pengeluaran, stock barang,
 - 3) Membuat laporan-laporan inventaris
 - 4) Membuat pesanan yang akan dipesan
 - 5) Mengonsep / mengetik surat pindah siswa
 - 6) Mengonsep dan mengetik surat-surat dinas lainnya
 - 7) Membantu kartu inventaris ruangan
 - 8) Membantu mengisi buku induk siswa
 - 9) Membuat perencanaan kebutuhan alat-alat PBM
 - 10) Mengerjakan bukti pengeluaran barang serta mengarsipkan
 - 11) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan.
- d. Kepegawaian dan Arsip
- 1) Menyiapkan bahan-bahan kenaikan pangkat guru / pegawai

- 2) Menyiapkan bahan-bahan cuti guru / pegawai (cuti alasan penting, cuti sakit, melahirkan, dan tahunan)
 - 3) Menyiapkan bahan pensiun guru/ pegawai
 - 4) Mengagendakan surat-surat masuk dan keluar
 - 5) Menyiapkan bahan-bahan permintaan (NIP/ Karpeg/ Taspen/ KARIS/ KARSU
 - 6) Membuat buku klaper siswa
 - 7) Membuat data-data guru/ pegawai
 - 8) Mengonsep dan mengetik surat lain
 - 9) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan
- e. Kesiswaan
- 1) Mengisi buku induk siswa
 - 2) Mengisi nilai siswa kelas I, II, dan III ke dalam buku induk siswa
 - 3) Membuat laporan bulanan dan laporan yang berkaitan dengan sekolah
 - 4) Mengisi buku agenda surat/ keluar
 - 5) Mengantar surat-surat dinas
 - 6) Mengonsep dan mengetik 8355 dan data siswa
 - 7) Mengisi buku mutasi siswa masuk dan pindah sekolah,
 - 8) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan
- f. Pelaksana
- 1) Mengonsep dan mengetik KP4 guru/ pegawai
 - 2) Membuat laporan bulanan

- 3) Melengkapi file guru-guru/ pegawai
- 4) Mengetik surat-surat dinas lainnya
- 5) Mengumpulkan absen-absen guru
- 6) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan

g. Operator Komputer

- 1) Operator komputer
- 2) Membantu tugas Kepala Tata Usaha
- 3) Membuat daftar absen siswa
- 4) Membuat data 8355
- 5) Membuat buku klapper
- 6) Membantu tugas bendahara sekolah
- 7) Membuat laporan yang berkaitan dengan sekolah
- 8) Kebersihan ruang kepala sekolah
- 9) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan

h. Kebersihan Lingkungan

- 1) Membersihkan lingkungan sekolah
- 2) Membuka dan menutup ruangan kelas
- 3) Menaikkan dan menurunkan bendera
- 4) Membersihkan ruangan kepala sekolah, ruangan TU, dan ruangan guru
- 5) Jaga malam/ keamanan alat-alat dan lingkungan sekolah
- 6) Memelihara / memperindah taman pekarangan sekolah
- 7) Melaksanakan tugas-tugas insidentil

- 8) Membuat amplop
- 9) Membantu keperluan dinas guru / pegawai
- 10) Membantu kelancaran PBM dan kelancaran administrasi
- 11) Foto copy dan mengantar surat
- 12) Tugas dinas lainnya yang diberikan pimpinan

Dari uraian kerja di atas disimpulkan bahwa pegawai tata usaha di sebuah sekolah itu penting, karena banyak kegiatan sekolah dilakukan oleh pegawai tata usaha. Memang harus diakui bahwa kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah sekolah adalah guru. Tanpa didukung oleh motivasi guru yang baik upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi terhambat. Namun walaupun prioritas utama sekarang diberikan pada peningkatan motivasi guru, kepala sekolah tentu juga harus memberi perhatian pada motivasi pegawai tata usaha sekolah. Sebagai sebuah sistem, sekolah terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan lainnya.

3. Pengertian motivasi kerja

Kerja merupakan hakekat kehidupan manusia. Selama dia hidup, dia harus selalu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2007:94) mengatakan, "Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan". Menurut Anoraga dan sri suryati (1995:97), "Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama

ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak”.

Menurut Uno (2008:71), ”Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung kepada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Selanjutnya Uno (2008:72) juga mengatakan, ”Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal”.

Dari pendapat ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu semangat atau dorongan baik dari luar ataupun dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik sehingga tujuan dari pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

4. Pengertian motivasi kerja pegawai tata usaha

Dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai tata usaha, maka sangat diperlukan adanya motivasi kerja dari pegawai yang bersangkutan. Jika pegawai tersebut tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka sekolah akan menghadapi masalah. Hal-hal yang menjadi kerja pegawai tata usaha akan terbengkalai, yang akhirnya berpengaruh pada kegiatan dalam sekolah.

Berdasarkan kesimpulan penulis mengenai motivasi kerja diatas, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja pegawai tata usaha adalah

suatu semangat atau dorongan dalam diri seorang pegawai tata usaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tujuan sekolah, kepala sekolah, guru, serta siswa-siswa di sekolah tersebut dapat dicapai pada khususnya dan tujuan pendidikan dapat tercapai pada umumnya. Motivasi kerja pegawai tata usaha yang perlu menjadi perhatian antara lain adalah dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, yang telah dibagi kepada masing-masing pegawai oleh kepala tata usaha di sekolah yang bersangkutan

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Winardi (2002:44) menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern yaitu kebijaksanaan yang telah diterapkan, persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan kerja, semangat, tanggungjawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

Menurut Winardi (1983) dalam Anoraga dan Sri Suryati (1995:85), "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan". Siagian (1995:138) mengemukakan, "faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah status seseorang

dalam organisasi, hubungan seseorang dengan karyawan dan dengan atasannya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi, kondisi kerja dan imbalan (insentif) yang berlaku”.

Dari penjelasan ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang individu dan faktor yang berasal dari luar diri seseorang individu.

6. Indikator motivasi kerja

Indikasi menurunnya motivasi kerja pegawai tata usaha penting diketahui oleh pimpinan, karena akan dapat diambil tindakan pencegahannya dan selanjutnya dapat mencari alternatifnya untuk menimbulkan motivasi kerja pegawai tata usaha tersebut.

Wahjosumidjo (1984) mengatakan bahwa, “Seseorang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari ketekunan, kegairahan kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan kerja”. Berdasarkan pendapat tersebut, indikator untuk mengukur motivasi kerja pegawai yaitu : ketekunan, kegairahan kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab.

a. Ketekunan

Ketekunan merupakan salah satu indikasi dari tingginya motivasi kerja pegawai, karena dengan adanya ketekunan, seseorang pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh hati-hati, cermat dan teliti, sehingga mereka selalu berusaha dengan penuh konsentrasi

dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Tanpa adanya ketekunan ini tidak mungkin seorang pegawai tata usaha tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sempurna, untuk ketekunan dan kesabaran sangat diperlukan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Hasibuan (2007:76) mengatakan, “Ketekunan adalah usaha kemauan, kesungguhan dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, saran, harapan dan imbalan”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa ketekunan adalah kemauan dan kerajinan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

b. Kegairahan kerja

Pegawai yang memiliki kegairahan kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan rasa senang dan tidak merasa terbebani dengan tugas yang di embannya. Hasibuan (2007:945) menyatakan bahwa, “Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan apa yang dinikmatinya, maka seorang manajer akan lebih mudah untuk memberikan motivasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas penulis simpulkan bahwa gairah kerja adalah kemauan dan kesenangan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Semangat kerja

Semangat kerja dari seorang pegawai tata usaha sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Hasibuan (2007:94) menyatakan bahwa, “Semangat kerja adalah kemauan untuk pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat diketahui semangat kerja adalah kemauan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat dan antusias dalam penyelesaian tugas tersebut.

d. Disiplin kerja

Wursanto (1989:108) menyatakan, “Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan”. Menurut Priyodarminto dalam Irmim dan Abdul Rochim (2004:5), “Disiplin didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan atau ketertiban”. Sedangkan menurut Irmim dan Abdul Rochim (2004:7), “Kedisiplinan mencerminkan perilaku yang taat dan patuh pada aturan, norma dan etika yang berlaku”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilaksanakan.

e. Tanggungjawab

Menurut Matutina (1992:19), “Tanggung jawab merupakan faktor motivasi atau kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh pimpinan”. Sedangkan menurut Abdulsyani (1989:145),”Tanggungjawab jabatan yaitu tanggungjawab yang oleh seseorang dalam melakukan segala tindakannya, ia harus mempertanggungjawabkan segala tindakannya itu berdasarkan jabatannya.

Adanya tanggungjawab karena adanya hubungan kerja antara atasan dan bawahan, kemudian kepada bawahan tersebut diberikan tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa selanjutnya bawahan mempunyai wewenang untuk bertindak yang disertai oleh pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya tersebut. Dengan demikian tanggungjawab merupakan suatu pasangan dari wewenang dalam pelaksanaanya. Maka dapat diketahui tanggungjawab adalah suatu kewajiban yang harus disanggupi oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan wewenang yang dimilikinya dan berani mengambil risiko dari atas keputusan yang diambilnya.

B. Insentif

1. Pengertian insentif

Berbagai cara yang dapat menimbulkan motivasi kerja seorang pegawai diantaranya adalah pemberian insentif. Danim (2004:42) menyatakan bahwa, “Prilaku memberi insentif merupakan bagian integral dari upaya memotivasi, terutama dilihat dari dimensi eksternal”. Menurut Rivai (2003:385), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

Selain itu, Namawi (2000:317) menyatakan, “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”. Mathias dan Jakson (1976) dalam Sukamti (1989:229) menambahkan tentang pengertian insentif bahwa, “Insentif adalah hadiah atau penghargaan yang dirancang untuk mendorong dan memotivasi pegawai untuk berusaha melampaui performansi normal yang diharapkan”. Sementara itu, Hasibuan (2005:117) menyatakan, “Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka penulis simpulkan bahwa insentif adalah penghargaan atau tambahan balas jasa yang diberikan pimpinan kepada pegawai atas prestasi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam rangka memotivasi pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Gaji yang telah stabil tidak atau kurang berfungsi untuk menimbulkan motivasi kerja pegawai tata usaha, karena sifatnya yang rutin dan lebih dirasakan sebagai hak, yang pasti diterima pada saatnya. Menurut Namawi (2000:373), tujuan pemberian insentif adalah :

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan system balas jasa (merit system), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban/ tanggung jawabnya.
- b. System insentif merupakan tambahan upah/ gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak atau kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan/ tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Dengan demikian, jelaslah tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai tata usaha dalam melaksanakan pekerjaannya

3. Manfaat insentif

Sebagaimana pendapat ahli diatas, bahwa perilaku memberi insentif merupakan bagian integral dari upaya memotivasi, terutama dilihat dari dimensi eksternal. Dengan demikian insentif diberikan untuk menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Rivai (2003:385), “Tujuan utama dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”.

Misalnya dalam pemberian insentif materi seperti pemberian tunjangan yang lebih memadai, membayar honor yang lebih pantas dari kelebihan jam kerja pegawai, serta memberikan penghargaan kepada pegawai, akan menimbulkan rangsangan bagi pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, gairah, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat penulis simpulkan bahwa pemberian insentif sangat penting dalam menimbulkan semangat motivasi kerja pegawai tata usaha.

4. Bentuk-bentuk insentif

Bentuk-bentuk insentif dikemukakan oleh banyak ahli. Menurut Danim (2004:43) bentuk-bentuk insentif adalah :

- a. Insentif material atau ekonomi, contohnya : uang, barang yang dinilai dengan uang dan barang-barang lain.

- b. Insentif non material, contohnya : pujian, penempatan yang sesuai dengan keahlian, kesempatan promosi, rasa berpartisipasi, kondisi kerja yang menyenangkan, kesehatan, keamanan, perumahan, rekreasi dan lain-lain.
- c. Insentif semi material, contohnya: piagam penghargaan, diundang pada pertemuan khusus karena keistimewaannya dengan diberi transpor seperlunya, dan pemberian tanda kenang-kenangan.

Selain itu, Hasibuan (2007:99) menyatakan alat-alat motivasi adalah:

- a. Materiil insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah, dan lain-lainnya.
- b. Non materiil insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
- c. Kombinasi materiil dan non materiil insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (medali dan piagam) ; jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

Menurut Siagian (1989: 61) bentuk-bentuk insentif dapat dibedakan menjadi dua bagian yakni:

- a. Insentif material, yaitu segala perangsang yang dapat diberikan berupa materi/uang. Insentif materil adalah : pakaian lebaran, hadiah, pakaian, uang lelah, alat-alat kerja, gaji, honor, upah, fasilitas rekreasi, fasilitas perumahan.
- b. Insentif non material, yaitu segala perangsang yang tidak berupa uang/materi, yang termasuk insentif ini adalah : penghargaan, pujian, perhatian, kesempatan peningkatan diri, penempatan yang tepat, kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat penulis simpulkan bentuk-bentuk insentif yaitu insentif material, semi material dan non material.

5. Prinsip pemberian insentif

Menurut Namawi (2000:375) prinsip-prinsip pemberian insentif adalah:

- a. Sistem insentif harus bersifat sederhana, diatur dengan jelas, dan dapat dipahami, ringkas dan sesuai dengan kepentingan masing-masing pegawai.
- b. Pemberian insentif harus bersifat khusus dalam arti pekerja mengetahui secara tepat apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya dalam bekerja yang dapat dikategorikan berhak memperoleh insentif.
- c. Dampak pemberian insentif dapat dinilai dan diukur, dalam arti jumlah uang yang dikeluarkan untuk insentif dapat dihitung bila menunjukkan peningkatan dapat diartikan berfungsi sebagai motivasi kerja.

- d. Perbaikan dan peningkatan melalui perbandingannya dengan hasil yang dicapai, yang mungkin dapat diwujudkan dalam arti insentif yang akan diberikan dapat mendorong pekerja untuk melakukan sesuatu secara baik. Bila sesuatu yang diharapkan dalam bekerja tidak mungkin dilaksanakan maka insentif tidak akan berfungsi untuk memotivasi pekerja.

6. Indikator Insentif

Berdasarkan bentuk-bentuk insentif yang telah dikemukakan diatas, maka indikator insentif adalah :

a. Tunjangan

Menurut Wibowo (2007:161), "Tunjangan adalah kompensasi lain diluar upah dan gaji". Menurut Wursanto (1989:57), "Selain gaji pokok, kepada pegawai negeri sipil diberikan pula berbagai macam tunjangan".

Tunjangan tersebut antara lain tunjangan keluarga (tunjangan suami / istri dan tunjangan anak), tunjangan pangan, tunjangan khusus pajak pegawai dalam rangka pengenaan pajak penghasilan (Pph) kepada pegawai negeri sipil, tunjangan sandang, dan tunjangan jabatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah insentif yang diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok yang diterima pegawai tersebut.

b. Uang lelah

Uang lelah disini maksudnya adalah uang yang diterima pegawai atas kerja lembur yang dilakukannya. Menurut Musanef (1989:238), "Yang dimaksud dengan kerja lembur adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai pada waktu-waktu diluar waktu kerja sebagaimana telah ditentukan bagi tiap-tiap departemen/pemerintahan dan lembaga-lembaga non departemen serta sekretariat lembaga tinggi negara guna kepentingan menyelesaikan kepentingan dinas'. Jadi pegawai yang mengerjakan tugas kantor diluar jam kerja maka diberikan uang lelah.

c. Promosi yang objektif

Wursanto (1999:68) mengatakan, "Istilah promosi (promotion) berarti kemajuan, maju kedepan, pemberian status dan penghargaan yang lebih tinggi". Mannulang (1987:108), "Promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggungjawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggungjawab sebelumnya". Menurut Siagian (2003:169), " Promosi ialah apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannyapun lebih besar pula". Selanjutnya Siagian (2003:170) menambahkan, "Bagi siapapun promosi itu diberlakukan, yang penting ialah bahwa pertimbangan-pertimbangan yang digunakan didasarkan pada serangkaian kriteria yang objektif, tidak pada "selera" orang yang mempunyai kewenangan mempromosikan orang lain".

Menurut Siagian (2003:170), "Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas". Menurut Newman dalam Mannulang (1987:108), sebab-sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu di ambil tindakan promosi:

- 1) Untuk mempertinggi semangat kerja pegawai.
- 2) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian.
- 3) Untuk dapat memajukan pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan kenaikan jabatan pegawai ketingkat yang lebih tinggi sehingga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.

d. Penempatan yang tepat

Menurut Hasibuan (2005:62), "Penempatan adalah menugaskan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut". Sedangkan menurut Schuler (1997:276), "Penempatan berkaitan dengan pencocokan seorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut".

Penempatan karyawan yang berpedoman pada prinsip "The right man in the right place" adalah penting sekali dalam menempatkan seorang karyawan pada suatu jabatan atau pekerjaan. Penempatan

pegawai yang tepat akan meningkatkan efisiensi dan kepuasan serta motivasi para personil tersebut. Sebaliknya penempatan yang tidak sesuai akan menimbulkan kebosanan dalam melaksanakan tugas.

e. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan

Kondisi pekerjaan yang menyenangkan akan memperbaiki kesungguhan bekerja, peralatan yang baik, ruangan yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya dan kebersihan akan meningkatkan motivasi kerja. Menurut Peterson dan Plowman (dalam manullang, 1967:15), keadaan pekerjaan yang menyenangkan meliputi:

- 1) Tempat kerja, yaitu tempat kerja baik fisik maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah pewarnaan ruangan, penerangan, kebersihan, pertukaran udara yang menyehatkan.
- 2) Jam kerja, yaitu jumlah jam kerja yang cukup dan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan tidak banyak, hal ini dapat merupakan rangsangan untuk bekerja.
- 3) Tugas yang menantang, karena tugas yang sifatnya rutin dapat menimbulkan kebosanan maka perlu penciptaan suasana yang mendorong persaingan positif.
- 4) Teman-teman kerja yaitu hubungan antar teman-teman kerja hendaknya terbina. Hubungan antar teman-teman kerja yang baik

akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

b. Penghargaan

Pasal 33 UPK 1974 dalam Wursanto (1989:103) mengatakan, "Kepada pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan kesetiaan, berjasa kepada negara atau telah menunjukkan prestasi kerja luar biasa dapat diberikan penghargaan". Pemberian penghargaan sangat penting sebab dapat merangsang para pegawai negeri sipil untuk selalu menjadi juara. Dalam hal ini pengertian juara ada 3 yaitu juara dalam kesetiaan terhadap negara dan pemerintah, juara dalam ketekunan bekerja dan juara dalam membuat prestasi-prestasi baru.

Menurut Gibson ivancevich dan Donelly dalam Wibowo (2007:149), "Tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi".

Menurut Wursanto (1989:104), tujuan pemberian penghargaan kepada pegawai negeri sipil adalah:

- 1) Untuk mendorong pegawai negeri sipil agar bekerja dengan semangat kerja yang tinggi.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil

- 3) Memupuk rasa kesetiaan pegawai negeri sipil terhadap negara dan pemerintah
- 4) Memberikan perangsang kepada pegawai negeri sipil untuk selalu menjadi juara.
- 5) Menciptakan persaingan kerja yang sehat diantara pegawai negeri sipil.

Selanjutnya Wursanto (1989:104) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian penghargaan adalah:

- 1) Masa kerja
- 2) Kesetiaan dan pengabdian kepada negara dan pemerintah
- 3) Jasa yang pernah ditunjukkan kepada negara
- 4) Prestasi kerja baru yang pernah dilakukan
- 5) Ketekunan bekerja.

Menurut Wursanto (1989:104), bentuk-bentuk penghargaan adalah:

- 1) Bintang jasa
- 2) Piagam penghargaan
- 3) Kenaikan gaji istimewa
- 4) Kenaikan pangkat istimewa
- 5) Barang (misalnya cincin emas)
- 6) Uang
- 7) Kesempatan menunaikan ibadah haji dengan biaya negara

8) Kesempatan lain, misalnya kesempatan untuk menempati rumah dinas.

Wursanto (1989: 105) juga mengatakan waktu pemberian penghargaan adalah:

- 1) Hari-hari nasional
- 2) Hari ulang tahun instansi atau departemen yang bersangkutan.
- 3) Hari-hari tertentu yang dianggap baik, misalnya pada upacara rutin setiap tanggal 17

Penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha dapat berupa piagam penghargaan, pemberian tanda jasa, memperlakukan pegawai tata usaha dengan baik dan menampung aspirasi (usul dan saran). Pujian lisan ataupun tulisan yang diberikan kepala sekolah kepada pegawai tata usaha terhadap hasil kerjanya dapat memberikan motivasi bagi pegawai tersebut karena ia merasa dihargai.

g. Perhatian

Pada dasarnya manusia perlu perhatian dari manusia lain dalam menjalani kehidupan. Begitu juga seorang pegawai membutuhkan perhatian dari pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pegawai tata usaha juga membutuhkan perhatian dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas di sekolah, seperti memperhatikan kesehatan pegawai, masalah yang dihadapi pegawai, ataupun kendala yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan perhatian dari pimpinan sangat penting dalam memotivasi pegawai, begitu juga perhatian yang diberikan kepala sekolah kepada pegawai tata usaha.

C. Kontribusi Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Salah satu factor yang mempengaruhi motivasi tersebut adalah pemberian insentif oleh pimpinan kepada pegawainya. Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik.

Begitu juga seorang pegawai tata usaha sangat penting memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pegawai tata usaha sebagai manusia memiliki kebutuhan hidup dan untuk memenuhinya pegawai tersebut memerlukan uang atau insentif material. Jika kebutuhan hidup pegawai tersebut terpenuhi dia akan lebih termotivasi untuk bekerja. Untuk menimbulkan motivasi tersebut sangat dipengaruhi oleh pemberian insentif oleh kepala sekolah yang bersangkutan.

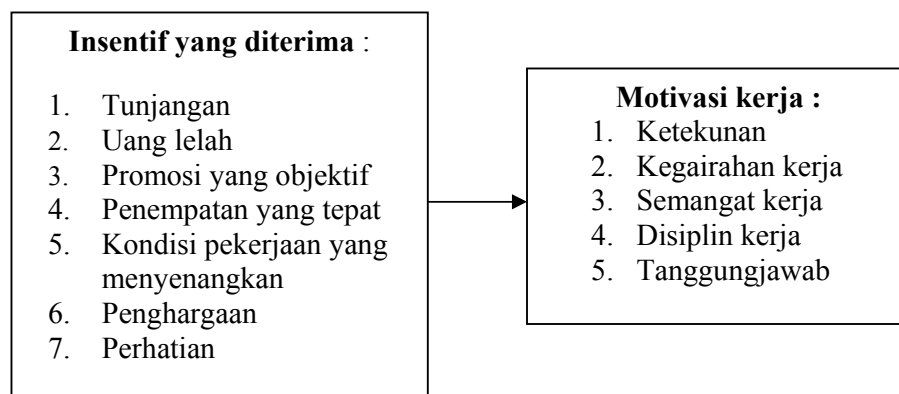
Menurut Wibowo (2007:141), "Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Denny (1997) dalam Endri (37:2008) menyatakan bahwa, "Salah satu penyebab orang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi adalah karena mendapat insentif/ imbalan yang cukup/ memadai". Sedangkan Dharma (1991:107) mengatakan, "Agar dapat

memotivasi pegawai dengan efektif, pemberian insentif haruslah sesuai dengan individu dan situasi”.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa insentif dapat menimbulkan motivasi pada diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

D. Kerangka konseptual kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha

Berdasarkan uraian diatas, diduga ada kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha. Gambaran kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka konseptual Kontribusi Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Padang

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kajian teori dan kerangka konseptual diatas, dapat dirumuskan hipotesis yaitu Pemberian Insentif Berkontribusi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif pada SMK Negeri di kota Padang berada pada kategori cukup baik yaitu 72,79% dari skor ideal. Ini berarti bahwa pemberian insentif yang berupa tunjangan, uang lelah, promosi yang objektif, penempatan yang tepat, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, penghargaan dan perhatian terhadap pegawai tata usaha di SMK negeri di kota Padang cukup baik.
2. Motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang berada pada kategori tinggi yaitu 83,42% dari skor ideal. Ini berarti bahwa ketekunan, kegairahan kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggungjawab pegawai tata usaha SMK Negeri di kota Padang sudah tinggi.
3. Terdapat kontribusi yang berarti dari pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha SMK negeri di kota Padang yaitu sebesar 31,5%. Ini berarti pemberian insentif memberikan sumbangan sebesar 31,5% terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha di SMK negeri di kota Padang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Pegawai tata usaha diharapkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya demi tercapainya tujuan sekolah..
2. Karena terdapat kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai tata usaha, maka hendaknya kepala sekolah meningkatkan pemberian insentif kepada pegawai tata usaha baik insentif materil maupun insentif non materil, disamping aspek lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tata usaha tersebut.
3. Pemberian insentif kepada pegawai tata usaha hendaklah tepat waktu dan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Penelitian ini masih sederhana, oleh sebab itu disarankan kepada peneliti yang akan meneliti mengenai Kontribusi Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha dilakukan dengan lebih sempurna lagi dengan menambahkan materi yang relevan dan indikator - indikator lain yang mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 1987. *Manajemen Organisasi*. Bandar lampung : PT. Bina Aksara
- Anoraga, Pandji dan Sri Suryati. 1995. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta : Pustaka Jaya
- Anoraga, Pandji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung. Sinar Baru Algesindo
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, Yusak. 1998. *Administrasi Pendidikan Untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK* . Bandung : CV Pustaka Setia
- Darma, Agus. 1991. *manajemen Prestasi kerja*. Jakarta : CV Rajawali
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Depdikbud. 1993. *Pedoman Pengelolaan Administrasi Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama*. jakarta
- Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta
- Endry, Defi. 2008. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Padangpanjang*. Tugas Akhir : UNP Padang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Kast, Freemont E, dan James E. Rozenweig. 1995. *Organization and Management*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mannulang,M. 1967. *Manjemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.