

**PENGARUH INSENTIF, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI
SE KOTA SUNGAI PENUH**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
NINING PUTRI
NIM. 1309253**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2017

ABSTRACT

Nining Putri, 2017. *Effect of Incentive, School Climate, and Work Motivation of the Teacher Performance SMK Sungai Penuh.*

The research problem is the low incentives, school climate, and motivation shown by the lack of optimization performance of the teachers. The purpose of this study was to examine the effect of incentives and school climate of the teacher performance. This study also aims to determine whether the work motivation mediate incentives and school climate of the teacher performance.

This research is a descriptive correlational. The population in this research were 311 teachers. Samples using proportional random sampling technique as much as 176 teachers. The research instrument is structured in the form of questionnaires with Likert scale model, after the tests of validity and reliability, then the data is processed using path analysis techniques (Path Analysis) using SPSS 16.

The results showed that there is a positive and significant effect granting incentives and school climate of the teacher performance proved to be mediated by the motivation to work.

Keywords: *Incentives, School Climate, Work Motivation and Teacher Performance*

ABSTRAK

Nining Putri, 2017. Pengaruh Insentif, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Masalah penelitian ini adalah rendahnya pemberian insentif, iklim sekolah, dan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh kurangnya optimalisasi kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh insentif dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi pemberian insentif dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 311 orang guru. Sampel menggunakan teknik *propotional random sampling* sebanyak 176 orang guru. Instrumen penelitian ini disusun dalam bentuk questioner dengan model skala Likert, setelah dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas, kemudian Data diolah dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberian insentif dan iklim sekolah terhadap kinerja guru terbukti dimediasi oleh motivasi kerja.

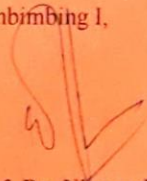
Kata Kunci: Insentif, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : Nining Putri
NIM : 1309253
Program Studi : Magister (S2) PTK

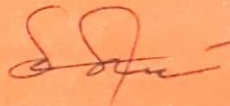
MENYETUJUI

Pembimbing I,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed
NIP. 19520822 197710 1001

Pembimbing II,



Dr. Rijal Abdullah, M.T
NIP. 19610328 198609 1 001

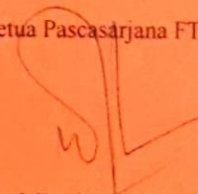
PENGESAHAN

Dekan,




Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, M.T
NIP. 19591204 198503 1 004

Ketua Pascasarjana FT,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed
NIP. 19520822 197710 1001

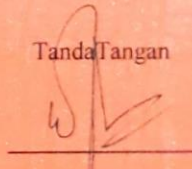
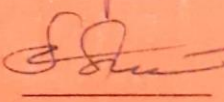

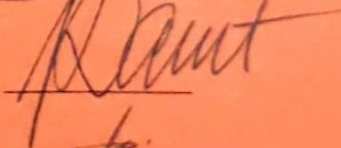
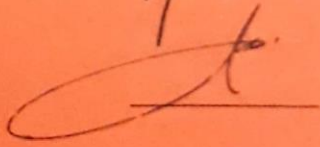
PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS

TESIS

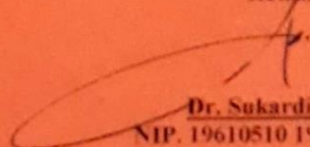
Mahasiswa : Nining Putri
NIM : 1309253

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 13 Februari 2017

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Rijal Abdullah, M.T</u> (Sekretaris)	
3	<u>Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, M.T</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Ramli, M.Pd</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Sukardi, M.T</u> (Anggota)	

Padang, 13 Februari 2017
Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Dr. Sukardi, M.T
NIP. 19610510 198603 1003

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Pengaruh Insentif, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri se Kota Sungai Penuh”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di Universitas Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Februari 2017
Saya yang menyatakan,

Nining Putri
NIM: 1309253

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti hatur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, berjudul **“Pengaruh Insentif, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri se Kota Sungai Penuh”**. Tesis ini disusun dalam rangka sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi peneliti pada Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Konsentrasi Pendidikan Teknik Elektro pada Program Magister Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Penulisan tesis ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed, selaku Pembimbing I dan Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. Rijal Abdullah, MT, selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Dr. Sukardi, MT, Dr. Ramli, M.Pd, dan Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, MT selaku kontributor yang telah memberikan kritikan dan saran demi kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Dr. Sukardi, MT, selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Kepala SMK Negeri se Kota Sungai Penuh yang telah memberi izin penelitian.
6. Seluruh guru di SMK Negeri se Kota Sungai Penuh yang telah membantu peneliti mengisi angket.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
8. Suamiku tercinta Reki Eka Fictoni, S.Pd dan Kedua Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam penulisan tesis serta selalu mendoakan agar peneliti dapat menyelesaikan tesis ini

9. Bapak/Ibu Mahasiswa seperjuangan serta berbagai pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memeberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada peneliti dalam penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis yang disusun ini masih banyak mempunyai kekurangan. Karena itu saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak atau pembaca yang budiman untuk kesempurnaan tesis yang akan datang.

Terakhir, peneliti menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang disusun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Amin

Padang, Januari 2017
Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	17
1. Kinerja Guru.	17
2. Insentif.....	32
3. Iklim Sekolah.....	35
4. Motivasi Kerja.	43
B. Penelitian Relevan	52
C. Kerangka Konseptual.....	54
D. Hipotesis Penelitian	55

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	56
B. Waktu dan Tempat Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel.....	56
1. Populasi	56
2. Sampel.....	57
D. Defenisi Operasional	58
E. Pengembangan Instrumen.....	60
1. Penyusunan Instrumen Penelitian	60
2. Uji Coba Instrumen.....	61
3. Hasil Uji Coba Instrumen	63
F. Teknik Pengumpulan Data.....	64
G. Teknik Analisis Data.....	64
1. Analisis Deskriptif.....	64
2. Uji Persyaratan Analisis Data.....	67
3. Pengujian Hipotesis Statistik.....	67

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	69
1. Insentif	70
2. Iklim Sekolah	71
3. Motivasi Kerja	73
4. Kinerja Guru	74
B. Pengujian Persyaratan Analisis	75
1. Normalitas	76
2. Uji Linearitas	78
3. Uji Multikolinearitas	80
C. Pengujian Hipotesis	81
D. Pembahasan.....	105
E. Keterbatasan Penelitian.....	116

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	117
B. Implikasi.....	118
C. Saran	120
DAFTAR RUJUKAN.	122
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1.1	Persentase Guru yang Membuat Perangkat Pembelajaran	9
3.1	Populasi Penelitian	57
3.2	Penentuan Sampel Penelitian	58
3.3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	60
3.4	Rangkuman Hasil Uji Coba Instrumen	63
3.5	Rentang Kategori Tingkat Pencapaian Responden	65
4.1	Deskripsi Data Penelitian	69
4.2	Distribusi Frekuensi Skor Insentif	70
4.3	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah	72
4.4	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	73
4.5	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	74
4.6	Analisis Uji Normalitas	76
4.7	Analisis Uji Linearitas (X_1 -Y)	78
4.8	Analisis Uji Linearitas (X_2 -Y)	79
4.9	Analisis Uji Linearitas (X_3 -Y)	79
4.10	Hasil Analisis Multikolinearitas Variabel Bebas X_1 , X_2 , dan X_3	80
4.11	Rangkuman hasil analisis korelasi sederhana variabel X_1 terhadap X_2	81
4.12	Uji persamaan koefisien persamaan garis regresi X_1 dengan X_2	82
4.13	Analisis Anova regresi uji F	83
4.14	Analisis Uji Korelasi Sederhana $X_1 - X_3$	84
4.15	Uji persamaan koefisien persamaan garis regresi X_1 dengan X_3	84
4.16	Analisis Anova regresi uji F	85
4.17	Koefisien jalur X_1 dan X_2 terhadap X_3	86
4.18	Analisis Pengaruh antara Variabel X_2 terhadap X_3	87
4.19	Hasil Analisis Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_2 terhadap X_3	88

4.20 Analisis Uji F	88
4.21 Rangkuman hasil analisis korelasi sederhana variabel X_1 terhadap Y	90
4.22 Uji persamaan koefisien persamaan garis regresi X_1 dengan Y	91
4.23 Analisis Anova regresi uji F	92
4.24 Koefisien jalur X_1 dan X_2 terhadap Y	92
4.25 Rangkuman hasil analisis korelasi sederhana variabel X_2 terhadap Y	93
4.26 Uji persamaan koefisien persamaan garis regresi X_2 dengan Y	94
4.27 Analisis Anova regresi uji F	95
4.28 Rangkuman hasil analisis korelasi sederhana variabel X_3 terhadap Y	96
4.29 Uji persamaan koefisien persamaan garis regresi X_3 dengan Y	97
4.30 Analisis Anova regresi uji F	98
4.31 Analisis Hasil Korelasi Berganda X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y	99
4.32 Hasil Analisis Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y. (Uji t)	100
4.33 Analisis Uji F	101
4.34 Ringkasan penerima koefisien jalur dengan toleransi 5%	102
4.35 Ringkasan tahapan regresi ganda	103
4.36 Pengaruh langsung dan tidak langsung	103
4.37 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	54
4.1 Histogram Skor Insentif (X_1)	70
4.2 Histogram Skor Iklim Sekolah (X_2)	72
4.3 Histogram Skor Motivasi Kerja (X_3)	73
4.4 Histogram Kinerja Guru (Y)	75
4.5 Kurva Q-Q Plot dari Variabel Insentif	76
4.6 Kurva Q-Q Plot dari Variabel Iklim Sekolah	77
4.7 Kurva Q-Q Plot dari Variabel Motivasi Kerja	77
4.8 Kurva Q-Q Plot dari Variabel Kinerja Guru	78
4.9 Jalur Pengaruh Kausal Variabel Insentif terhadap Iklim Sekolah	83
4.10 Jalur Hubungan Kausal Variabel Pemberian Insentif, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja	89
4.11 Jalur Hubungan Kausal Variabel Pemberian Insentif, Iklim Sekolah, dan Kinerja Guru	96
4.12 Jalur Hubungan Kausal Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	99
4.13 Jalur Hubungan Kausal Antara Pemberian Insentif (X_1), iklim sekolah (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)	102
4.14 Koefisien Jalur Hubungan Kausal Berdasarkan Spesifikasi Model Analisis	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba Instrumen.....	126
2. Data Uji Coba Instrumen.....	135
3. Analisis Uji Coba Instrumen	139
4. Instrumen Penelitian	153
5. Data Penelitian.....	160
6. Perhitungan Analisis Deskriptif Data	180
7. Uji Persyaratan Analisis Data.....	184
8. Surat Persetujuan Penelitian dari Pembimbing	186
9. Surat Pengantar Izin Penelitian dari Fakultas Teknik UNP	187
10. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh	188
11. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari SMK Negeri Kota Sungai Penuh	189

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat berharga bagi suatu negara. Pendidikan merupakan ujung tombak suatu negara karena generasi penerus suatu bangsa terlahir dari kaum terpelajar. Apabila suatu negara memiliki latar belakang pendidikan yang baik maka negara atau bangsa tersebut akan menjadi negara atau bangsa yang sangat kuat. Oleh karena itu, pendidikan hendaknya dikelola dengan benar, sehingga membuahkan hasil (*output*) yang juga akan bagus.

Tujuan utama pendidikan adalah meningkatkan derajat pendidikan masyarakat yang optimal, sehat secara fisik maupun mental, dalam pendidikan untuk mencapai kehidupan sosial ekonomi yang produktif dalam tatanan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat secara berimbang. Perkembangan dalam pendidikan selama ini telah terjadi perubahan, baik tata nilai pendidikan maupun pemikiran, terutama mengenai pemecahan masalah di bidang pendidikan yang dipengaruhi oleh politik, ekonomi dan sosial budaya serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan yang akan mempengaruhi penyelenggaraan pembangunan pendidikan.

Bangsa yang maju pasti didukung dengan pendidikan yang bagus. Bangsa yang bagus yaitu bangsa yang berkualitas, bangsa yang manusia di dalamnya beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani. Pendidikan yang dapat menjadikan bangsa yang berkualitas dan berakhlak tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai pemegang keberhasilan sebuah pendidikan.

Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2, guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu

pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Pengajar dan/atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktivitasnya. Produktivitas yang baik akan mampu mendukung mutu pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya. Harapannya, mereka menjadi generasi bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, disamping itu sebagai pendidik, guru juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitu mental, moral, fisik, dan artistik kepada peserta didiknya (Wahjosumidjo, 2005:124).

Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukardi (2001:26) yang menyatakan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok yaitu merencanakan

pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran adalah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, sehingga proses pembelajaran akan benar-benar terkonsep dengan baik, efektif, dan efisien. Rencana pembelajaran tersebut diterapkan dalam proses pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

Tugas guru selanjutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah rencana yang disusun telah sesuai dengan realisasi dan tujuan yang ingin dicapai, apakah siswa dapat mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan sebelumnya, serta untuk mengetahui apakah guru telah menggunakan metode pembelajaran yang tepat.

Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Rivai dkk. (2005:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain program pembelajaran atau menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam

meningkatkan kualitas pendidikan. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

Iklim di sekolah dapat menjadi cerminan untuk mengetahui kinerja guru, kondisi tersebut dapat menunjukkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sebagian besar guru sudah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, namun pada kenyataannya masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik. Sehingga saat ini kinerja guru masih ada yang dipertanyakan, karena masih ada guru yang mempunyai kinerja kurang baik, seperti guru yang datang ke sekolah terlambat, berperilaku negatif, dan lain sebagainya. Sehingga mutu pendidikan saat ini belum bisa dikatakan berhasil dengan berbagai program peningkatan mutu pendidikan yang diterapkan oleh pemerintah. Kinerja guru merupakan salah satu indikator dari keberhasilan suatu tujuan pendidikan, maka kriteria kinerja guru yang baik yaitu guru yang profesional dan ideal.

Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika membicarakan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai tujuan pendidikan nasional, dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang sangat perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik, sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Faktor-faktor yang berpengaruh tersebut diantaranya, faktor yang timbul dari dalam diri pribadi guru seperti kepribadian guru, ataupun faktor yang timbul dari luar pribadi guru, diantaranya adalah iklim sekolah. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru,

mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada kegiatan di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah yang baik.

Iklm sekolah merupakan suatu perasaan yang menyeluruh terhadap lingkungan/mekanisme kerja sekolah baik yang bersifat fisik maupun lingkungan sosial yang bersifat internal maupun eksternal. Iklm sekolah merupakan hasil dari media interaksi dalam lingkungan sekolah. Iklm sekolah yaitu menyangkut situasi dan kondisi antar guru di sekolah. Jika iklm sehat, perencanaan karir dan penempatan guru dapat dilakukan dengan baik. Namun, jika iklm sekolah tidak sehat, seperti feodalistis, saling membuat geng, penuh intrik-intrik, kasak kusuk saling menikam, dan KKN, implementasi perencanaan karir akan menjadi tidak sehat.

Iklm sekolah merupakan suatu elemen penting dalam peningkatan mutu sekolah yang berkualitas. Iklm sekolah yang kondusif akan terwujud dengan baik, apabila syarat akan rasa aman, nyaman, saling mendukung, dan menguatkan antar elemen sekolah. Sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, penciptaan hubungan yang saling mendukung dan menguatkan baik antara kepala sekolah dengan bawahan yaitu guru dan karyawan, antara guru dengan guru, antara guru dengan siswa, maupun peserta didik dengan peserta didik itu sendiri. Pola hubungan komunikasi tersebut, yang akan menumbuhkan suatu kepercayaan antar elemen sekolah tersebut tidak terkecuali guru, karena dengan adanya kepercayaan yang baik, tidak akan menimbulkan suatu prasangka buruk pada masing-masing elemen sekolah, seperti jika terjadi suatu hasil yang kurang maksimal, terutama dari sisi hasil belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Oleh karena itu, guru juga menuntut adanya iklm sekolah yang baik. Dengan terciptanya iklm sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, karena kebutuhan guru itu sendiri akan adanya kebutuhan rasa aman, nyaman, dan tentram tanpa adanya ancaman atau tekanan dari pihak mana pun terpenuhi dengan baik. Akan tetapi bila sebaliknya, apabila iklm sekolah yang tidak kondusif dan tidak mendukung

kinerja guru akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan sulitnya tercapai tujuan pendidikan, sehingga menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, iklim sekolah memegang peranan penting, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah tersebut.

Selain faktor iklim sekolah, menurut Handoko (2001:157) tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan dengan pemberian insentif yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Ketidaktepatan dalam pemberian insentif disebabkan oleh pemberian jenis insentif yang kurang menarik, pemberian penghargaan yang kurang tepat, sehingga pekerja tidak tertarik untuk mendapatkannya. Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pemberian imbalan jasa yang diterima guru atau sering disebut insentif. Pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua yaitu imbalan finansial dan imbalan nonfinansial. Imbalan finansial mencakup insentif langsung yang meliputi gaji pokok, tunjangan, dan upah lembur. Sedangkan insentif tidak langsung meliputi jaminan sosial, jaminan kesehatan, pensiun, dan pesangon. Sementara itu, imbalan nonfinansial adalah kepuasan yang diterima pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya atau dari lingkungan tempat pegawai itu bekerja. Imbalan nonfinansial meliputi rasa aman, lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan mengembangkan diri, pengakuan, pujian, dan penghargaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Insentif tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja. Fasli dan Dedi (2001:340) mengemukakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam

bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Insentif sangat penting bagi guru, hal ini karena insentif merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Selain itu, pemberian insentif juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Insentif yang diterima guru dapat dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan. Sementara kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi dalam bentuk nonuang yang meliputi kesempatan bagi guru untuk mendapatkan promosi peningkatan karir, pengembangan diri, serta suasana lingkungan kerja.

Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Anwar, 2009:26).

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial. Kebutuhan lain yang tak kalah pentingnya adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh

kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu, penting artinya bagi para pemimpin untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting bagi pegawainya.

Motivasi kerja seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja.

Secara umum permasalahan yang sering terjadi sehubungan dengan kinerja guru beberapa diantaranya yaitu kinerja guru dalam penyusunan program pembelajaran (baik program tahunan, semester, dan rencana pembelajaran) masih memprihatinkan, kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran kebanyakan kehilangan konteksnya, sebab program tidak dirumuskan berdasarkan kondisi riil, kinerja guru dalam pengembangan instrumen penilaian hasil belajar masih memprihatinkan, ditinjau dari imbal jasa finansial, baik jumlah dan kecukupan gaji, insentif dan tunjangan kepada guru dirasakan masih kurang, sedangkan dari segi imbal jasa nonfinansial, baik sistem promosi ataupun peluang untuk mengembangkan diri juga masih sering menjadi permasalahan, terutama keadilan dan ketepatan waktu promosi dan keadilan dalam memberikan kesempatan mengembangkan diri di antara guru mata pelajaran.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti di SMK Negeri se Kota Sungai Penuh pada tanggal 4 Agustus s/d 13 Agustus 2016, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja guru, diantaranya yaitu masih terdapat beberapa guru yang terlambat datang saat mengajar, hal itu menyebabkan waktu pembelajaran menjadi semakin berkurang, masih ada beberapa guru yang belum melaksanakan tugasnya dan malah mengobrol di ruang guru pada saat jam mengajarnya. Kemudian masih terdapat beberapa guru yang terlambat membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar,

perangkat pembelajaran seharusnya disiapkan dari awal semester namun ada beberapa orang guru yang baru menyiapkan perangkat pembelajaran pada pertengahan semester, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa persiapan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kelancaran pembelajaran.

Berdasarkan dokumentasi peneliti di SMK Negeri se Kota Sungai Penuh, minimnya guru yang membuat persiapan sebelum mengajar dapat terlihat dari rendahnya persentase guru yang membuat perangkat pembelajaran tepat waktu dapat dibuktikan dengan data yang peneliti peroleh.

Tabel 1.1 Persentase Guru yang Tepat Waktu Membuat Perangkat Pembelajaran Semester I TP 2016/2017

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Tepat Waktu		Belum Selesai (tidak tepat waktu)	
			Jlh	Persentase	Jlh	Persentase
1	SMKN 1 Sungai Penuh	69	41	59,42 %	28	40,58 %
2	SMKN 2 Sungai Penuh	74	43	58,11 %	31	41,89 %
3	SMKN 3 Sungai Penuh	63	40	63,49 %	23	36,51 %
4	SMKN 4 Sungai Penuh	52	25	57,08 %	27	42,92 %
5	SMKN 5 Sungai Penuh	53	30	56,60 %	23	43,40 %
Jumlah		311	184	57,56 %	132	42,44 %

Sumber: SMK Negeri se Kota Sungai Penuh

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat 132 orang guru atau 42,44 % guru SMK Negeri se Kota Sungai Penuh tidak membuat perangkat pembelajaran tepat waktu, guru-guru tersebut belum membuat persiapan sebelum mengajar sehingga berakibat pada rendahnya kualitas pembelajaran di dalam kelas. Hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja guru SMK Negeri se Kota Sungai Penuh.

Permasalahan lainnya adalah masih terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, selain itu beberapa guru juga belum mampu mengelola kelas dengan baik sehingga sering terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas. Sementara itu, juga diketahui permasalahan dalam

pemberian insentif, khususnya dari segi kompensasi finansial, sekolah tidak memberikan bantuan dana kepada guru yang akan melakukan pengembangan diri demi kepentingan peningkatan profesinya, sedangkan dari segi kompensasi nonfinansial, kesempatan bagi guru untuk melakukan pengembangan diri terbatas khususnya pengembangan diri yang dilakukan oleh pemerintah dimana setiap tahunnya hanya dibatasi untuk dua orang guru saja yang berhak mengikutinya.

Hasil survei awal peneliti juga menemukan bahwa terdapat perbedaan dalam hal kinerjanya antara guru yang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dibandingkan dengan guru yang jarang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. Adanya kesenjangan tersebut dikarenakan sekolah belum mampu memfasilitasi guru yang akan melakukan pengembangan diri. Hal ini diungkapkan oleh beberapa guru yang ada di SMK kota Sungai Penuh tersebut. Selain itu, meja guru yang satu dengan yang lain terlihat berdesak-desakan karena jumlah guru yang cukup banyak, sehingga akhirnya berdampak terhadap kinerjanya karena guru tidak memiliki ruang lebih untuk melakukan tugasnya. Lebih lanjut juga diketahui bahwa beberapa guru merasa tidak adanya insentif yang lebih bagi guru yang berprestasi, menjadikan semangat kerja guru menurun.

Secara umum permasalahan yang sering terjadi sehubungan dengan kinerja guru beberapa diantaranya yaitu kinerja guru dalam penyusunan program pembelajaran (baik program tahunan, semester, dan rencana pembelajaran) masih memprihatinkan, kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran kebanyakan kehilangan konteksnya, sebab program tidak dirumuskan berdasarkan kondisi riil, kinerja guru dalam pengembangan instrumen penilaian hasil belajar masih memprihatinkan, ditinjau dari imbal jasa finansial, baik jumlah dan kecukupan gaji, insentif dan tunjangan kepada guru dirasakan masih kurang, sedangkan dari segi imbal jasa nonfinansial, baik sistem promosi ataupun peluang untuk mengembangkan diri juga masih sering menjadi pemasalahan, terutama keadilan dan ketepatan waktu promosi dan

keadilan dalam memberikan kesempatan mengembangkan diri di antara guru mata pelajaran.

Menyadari pentingnya peranan SDM dalam mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien, maka diperlukan suatu penekanan sistem pemeliharaan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dan dalam rangka pemenuhan kesejahteraan guru yang salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian insentif. Salah satu hal terpenting perlunya pemberian insentif terhadap pegawai dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:25) bahwa, “insentif perlu diberikan oleh sekolah, selain untuk menjamin kelangsungan hidup sekolah, juga untuk memberikan rasa tenang dan puas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Insentif yang diberikan diharapkan sejalan dengan kontribusi yang diberikan guru dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Tetapi, pada kenyataannya di lapangan pemberian insentif sering kali tidak setimpal dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sehingga tidak sedikit guru yang merasa status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhannya kurang terjamin atau berkurang yang seringkali menyebabkan penurunan motivasi kerja yang tentu saja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun pendapat mengenai tujuan insentif yang dikemukakan oleh Pabundu (2006:19) bahwa, “Sistem imbalan didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan (tujuan yang paling utama dalam pemberian imbalan adalah efisiensi, keadilan, dan pemenuhan).”

Dengan demikian, jelaslah bahwa untuk dapat mengefektifkan pencapaian tujuan lembaga pendidikan, maka sekolah harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kependidikannya (guru) dengan memberikan insentif yang disesuaikan dengan prestasi kerja guru. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah insentif. Hal ini sejalan dengan pendapat Zeitz dalam Shaftani (2010:23) bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbalan jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja, diantara berbagai

faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbalan jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi.

Manusia yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk menampilkan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009:72) mengemukakan bahwa:

“aspek yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah sikap mental yang termasuk di dalamnya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Sikap mental yang dimiliki pegawai merupakan potensi yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan sehingga dengan potensi tersebut akan menghasilkan karya yang produktif.”

Motivasi kerja adalah tenaga pendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu yang lebih baik sehingga dia dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Danim (2004:75) mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas serta fenomena-fenomena yang peneliti temukan di lapangan, maka peneliti bermaksud meneliti pengaruh variabel pemberian insentif, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru di SMK Negeri Kota Sungai Penuh dengan alasan bahwa insentif, iklim sekolah dan motivasi kerja diduga memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya, hal ini karena berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja. Dari penelitian ini, maka akan diketahui seberapa besar pengaruh antara insentif, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang tidak melakukan persiapan sebelum mengajar.
2. Terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa.
3. Beberapa guru tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga sering terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas.
4. Ditinjau dari kompensasi finansial, tidak ada bantuan dana dari sekolah kepada guru yang akan melakukan pengembangan diri untuk peningkatan profesinya.
5. Beberapa guru merasa tidak adanya insentif lebih bagi guru berprestasi sehingga menjadikan semangat kerjanya menurun yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja guru dalam hal kegiatan belajar mengajar.
6. Ditinjau dari kompensasi nonfinansial, kurangnya kesempatan pengembangan diri yang diterima oleh guru, hanya beberapa guru saja yang mendapatkan kesempatan pengembangan diri secara rutin. Selain itu, kondisi ruang guru tidak mampu menampung semua guru, serta fasilitas seperti lemari khusus tidak semua guru memperolehnya sehingga mengakibatkan kinerja guru kurang maksimal.
7. Terdapat perbedaan dalam hal kinerjanya antara guru yang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dibandingkan dengan guru yang jarang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri.
8. Sebagian sekolah masih mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari beberapa orang guru yang tidak betah berlama-lama di sekolah, guru tersebut hanya datang pada saat jam mengajar kemudian langsung pulang setelah selesai mengajar.
9. Ditinjau dari motivasi guru, masih terdapat beberapa guru yang terlambat datang saat mengajar, hal itu menyebabkan waktu pembelajaran menjadi semakin berkurang. Selain itu, masih ada beberapa guru yang mengobrol di dalam ruangan guru pada saat guru tersebut seharusnya mengajar di dalam kelas. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi guru tersebut masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang terdapat pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah terdapat beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru. Agar penelitian ini efektif dan efisien, maka peneliti membatasi masalah yang difokuskan pada Pengaruh Insentif, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap iklim sekolah SMK Negeri Kota Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja SMK Negeri Kota Sungai Penuh?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja SMK Negeri Kota Sungai Penuh?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengungkapkan pengaruh pemberian insentif terhadap iklim sekolah SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
2. Mengungkapkan pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
3. Mengungkapkan pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
4. Mengungkapkan pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
5. Mengungkapkan pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
6. Mengungkapkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
7. Mengungkapkan pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
8. Mengungkapkan pengaruh tidak langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh.

F. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Manfaat atau nilai guna yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, terutama manajemen personalia pendidikan, yang berhubungan dengan insentif, iklim sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru pada pendidikan kejuruan dan jenjang pendidikan lainnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refleksi dalam mengembangkan kompetensinya serta dapat menjadi acuan untuk peningkatan kinerjanya.
- c. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan pemberian insentif khususnya yang berkaitan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja dan peningkatan kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja adalah 0,823 dan kontribusi yang diberikan sebesar 67,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin baik pula Motivasi Kerja.
2. Insentif (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah (X_2). Besarnya pengaruh insentif terhadap iklim sekolah adalah 0,554 dan kontribusi yang diberikan sebesar 30,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin baik pula iklim sekolah.
3. Iklim sekolah (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_3). Besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja adalah 0,488 dan kontribusi yang diberikan sebesar 23,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah maka akan semakin baik pula motivasi kerja guru.
4. Insentif (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja guru adalah 0,489 dan kontribusi yang diberikan sebesar 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka kinerja guru cenderung akan semakin meningkat.
5. Iklim sekolah (X_2) dengan Kinerja guru (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan. Besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,451 dan kontribusi yang diberikan sebesar 20,3%. Artinya Iklim sekolah memberi sumbangan dalam kinerja guru.

6. Motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah 0,450 dan kontribusi yang diberikan sebesar 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru akan semakin baik.
7. Pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (X_3) sebesar $0,117 < 0,247$. Hal ini berarti pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh secara tidak langsung.
8. Pengaruh Iklim Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (X_3) sebesar $0,055 < 0,232$ hal ini berarti pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh secara tidak langsung.

B. Implikasi

Disadari bahwa penelitian ini baru merupakan penelitian awal yang belum bersifat konklusif dalam memberikan pemecahan masalah secara tuntas, namun setidaknya telah dapat mengemukakan alternatif untuk dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Berikut berdasarkan kesimpulan-kesimpulan terdahulu, dikemukakan beberapa implikasi penelitian berikut:

1. Pemberian insentif, terutama menyangkut indikator finansial insentif, jika guru merasa tidak puas akan pemberian finansial insentif mereka maka akan muncul secara individual perasaan tidak dihargai, bekerja secara tidak maksimal, mencari peluang baru untuk menambah penghasilan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan sebagainya. Diketahui pemberian insentif memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri Kota Sungai Penuh, sehingga dapat menjadi acuan bagi sekolah untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem imbalan yang lebih tepat dan terarah lagi. Dalam rangka meningkatkan dan memelihara motivasi kerja dan kinerja para guru yang berujung pada pencapaian prestasi sekolah maka sekolah perlu memperhatikan pemberian insentif atau sistem imbalan yang diberikan kepada guru. Telah teruji bahwa

pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri Kota Sungai Penuh, semakin baik pemberian insentif yang diberikan oleh sekolah maka semakin termotivasi pula para guru untuk mencapai tujuan sekolah maupun pribadinya sehingga kinerja guru pun akan meningkat. Hal ini memberikan petunjuk bagi sekolah untuk mengembangkan dan menerapkan pemberian insentif yang baik kepada para guru.

2. Iklim sekolah merupakan kondisi atau suasana disekolah yang dapat berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Iklim sekolah yang kondusif akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi warga sekolah, khususnya guru. Guru akan merasa betah dengan kondisi lingkungan kerjanya dan diharapkan akan menumbuhkan gairah kerja menjadi lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka di sekolah perlu diciptakan hal-hal yang berkaitan dengan a) tanggung jawab yaitu guru diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencapai persetujuan kepala sekolah, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahai, b) fleksibel yaitu diberi kebebasan untuk lebih inovatif, c) standar, diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan ditandai dengan adanya dorongan untuk maju, d) penghargaan, guru dihargai sesuai dengan kinerjanya.
3. Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik para guru dituntut agar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik diperlukan adanya keinginan atau semangat yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru, maka motivasi kerja perlu ditingkatkan dengan cara memberi motivasi oleh pimpinan, meningkatkan kesejahteraan,

memberikan pujian bagi guru yang berprestasi sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja guru, tentunya guru akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Selain itu, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa faktor insentif, iklim sekolah, dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru. Implikasinya adalah kinerja guru tidak dapat diabaikan dari pemberian insentif, iklim sekolah, dan motivasi kerja yang mengutamakan pencapaian hasil kerja yang optimal dan akan meningkatkan kinerjanya.

C. Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala-kepala SMK Negeri di kota Sungai Penuh disarankan agar dapat mengambil langkah konkrit dalam meningkatkan kinerja guru melalui kebijakan-kebijakan yang responsif agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan berusaha melakukan kegiatan pembinaan terhadap guru yang tidak tepat waktu dalam melakukan kewajibannya di sekolah. Sebaiknya Kepala sekolah memberikan insentif berdasarkan kualitas kerja, prestasi kerja, dan loyalitas kerja guru yang disesuaikan dengan kondisi dan harapan dari guru maupun sekolah. Kemudian hal lain yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menjaga kondusifitas iklim sekolah di Lingkungan SMK Negeri Kota Sungai Penuh.
2. Guru perlu meningkatkan lagi keharmonisan, kenyamanan, dan menjaga iklim sekolah sehingga terciptanya suasana yang kondusif. Guru-guru harus senantiasa memiliki kesadaran untuk terus mendorong dirinya berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Guru harus berani dan percaya diri dalam bekerja maupun menyampaikan ide/gagasannya dengan adanya rasa percaya diri maka

kemandirian dalam bekerjapun akan lebih baik lagi, tidak perlu selalu diawasi dan diberi kritik atau saran dari pimpinan.

3. Peneliti selanjutnya yang akan meneliti faktor-faktor lain yang diduga ikut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru, selain pemberian insentif, iklim sekolah dan motivasi kerja sebaiknya melakukan penelitian melalui siswa untuk memperoleh gambaran tentang faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Berg, G. A. 2002. *Why Distance Learning? Higher Education Administrative Practices*. Maryland: Rowman&Littlefield Publishers.
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A. 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc. Graw Hill inc. Singapura.
- Bolla John. 1983. *APKG Panduan Umum*. Terjemahan oleh DEPDIKBUD. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Cici Asterya Dewi .2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung). *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Clelland, Mc. David C. 1987. *Pengantar Kewirausahaan*. Jakarta: Intermedia.
- Danim Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimiyati dan Mudjiono. 1999. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi. 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hari Lubis dan Martani Husaeni. 2013. *Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Pusat Antar Ilmu-ilmu Sosial UI.
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koeswara E. 1986. *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Intermedia.