

**KONTRIBUSI KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR GURU SMP NEGERI  
KECAMATAN KOTO PARIK GADANG DIATEH  
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

**TESIS**



**Oleh**

**NOVHARIDA SUSMIHARIANI  
NIM. 19095**

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## ABSTRACT

**Novharida Susmihariani. 2013. The Contribution of the Pedagogical Competency and Giving Incentive Toward Teaching Motivation of the Junior High School Teachers at District Koto Parik Gadang Diath Regency Solok Selatan. Thesis. Graduate program. State University of Padang**

Teaching Motivation were considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the preliminary study it was found that the teachers' teaching motivation at junior high school District Koto Parik Gadang Diath Regency solok selatan was not as it should be. This conditions was presumed to be effected by several factors, two of wich considered to be more dominat, namely pedagogical competency and giving incentive of the teachers. Therefore, this study was designed to investigate the contribution of the pedagogical competency and incentive toward teaching motivation. Three hypothesis were proposed, namely: 1) the pedagogical competency contributes toward teaching motivation; 2) the giving incentive contributes toward teaching motivation; and 3) the pedagogic competency and giving incentive contributes toward teaching motivation.

The population of the study were 83 junior high school teachers at District Koto Parik Gadang Diath Regency solok selatan, inwhich 43 of them were selected as sample by using stratified proportional random sampling technique. Data from three variables were collected by using likert model questionnaires which were already tested their validity and realibility. The collected data were analyzed statistically by using correlation dan regression techniques with the use of SPSS Version 17.

Data analysis it was found that: 1) the pedagogical competency significantly contributed 14,9% toward teaching motivation; 2) the giving incentive significantly contributed 11,9% towards teaching motivation; and 3) the pedagogical competency and giving incentive simultaniosly significantly contributed 23,3% toward teaching motivation. this study concluded that teaching motivation can be increased by increasing the pedagogical competency and giving incentive of the techer.

## ABSTRAK

**Novharida Susmihariani, 2013 : Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Pemberian Insentif terhadap motivasi Mengajar Guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang**

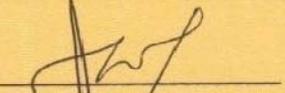
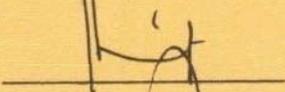
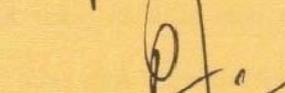
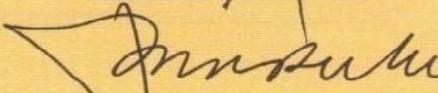
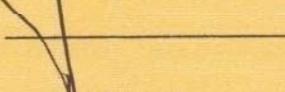
Motivasi mengajar guru dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Dari hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa motivasi mengajar guru di SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, tapi yang dianggap lebih dominan yaitu, kompetensi pegagogik dan pemberian insentif. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki kontribusi kompetensi pedagogik dan pemberian insentif motivasi mengajar guru. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi kompetensi pedagogik terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan, 2) kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan, 3) kontribusi kompetensi pedagogik dan pemberian insentif terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif koralasional data dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN yang PNS di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 83 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, sampel sebanyak 43 orang. Instrumen yang digunakan berupa angket menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi pedagogik berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 14,9%, pemberian insentif berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru dengan besaran kontribusi sebesar 11,9%, kompetensi pedagogik dan pemberian insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru dengan besaran kontribusi sebesar 23,3%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan motivasi mengajar guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan kompetensi pedagogik dan pemberian insentif yang demokratis.

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Novharida Susmihariani**

NIM. : 19095

Tanggal Ujian : 2 - 7 - 2013

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Insentif Terhadap Motivasi Mengajar Guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh Kabupaten Solok Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed sebagai pembimbing I, dan Dr. H. Yahya, M.Pd, sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Gusril, M.Pd, Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya tesis ini.
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan tesis ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT yang akan membalas semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Allamin.

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	14
D. Perumusan Masalah .....	15
E. Tujuan Penelitian .....	15
F. Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	18
1. Motivasi Mengajar Guru .....	18
2. Kompetensi Pedagogik .....	29
3. Insentif .....	36
B. Penelitian yang Relevan.....	41

C. Kerangka Pemikiran.....	42
D. Hipotesis .....	45

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Wilayah Penelitian .....	46
B. Metode Penelitian .....	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Definisi Operasional .....	51
E. Instrumen Penelitian .....	52
F. Teknik Analisis Data.....	54

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	59
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	65
C. Pengujian Hipotesis .....	69
D. Pembahasan.....	78
E. Keterbatasan Penelitian.....	84

### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	86
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	87
C. Saran .....	89

<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>91</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

1. Permasalahan dilapangan.....	6
2. Penyebaran Populasi pada Masing-masing Sekolah.....	47
3. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja Guru SMPN Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh Kabupaten Solok Selatan .....	48
4. Hasil Perhitungan Sampel.....	50
5. Penyebaran Anggota Sampel .....	51
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	53
7. Kisi-kisi Instrumen Setelah Melakukan Uji Coba .....	55
8. Rangkuman Hasil Analisis Kedalam Instrumen .....	56
9. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Mengajar Guru (Y) .....	60
10. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Mengajar Guru.....	61
11. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) .....	62
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kompetensi Pedagogik.....	63
13. Distribusi Frekuensi Skor Insentif ( $X_2$ ).....	64
14. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Insentif.....	65
15. Hasil Uji Normalitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y dengan Tes <i>Kolmogrov Smirnov</i> .....	66
16. Homogenitas Variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi Mengajar Guru (Y).....	67
17. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_1$ terhadap Variabel Y .....	68
18. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_2$ terhadap Variabel Y .....	68
19. Hasil Analisis Independensi Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....	69
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Mengajar Guru (Y) .....	70
21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_1$ Terhadap Motivasi Mengajar Guru (Y).....	70
22. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi $X_1$ terhadap Y .....	71
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Insentif ( $X_2$ )	

Terhadap Variabel Motivasi Mengajar Guru (Y) .....	72
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Motivasi Mengajar Guru (Y) .....	73
25. Uji Keberartian Koefisien X2 terhadap Y .....	74
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Pedagogik (X1) dan Insentif (X2) terhadap Motivasi Mengajar Guru (Y) .....	75
27. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Kompetensi Pedagogik (X1) dan Insentif (X2) terhadap Motivasi Mengajar Guru (Y) .....	76
28. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) terhadap Variabel Y .....	77
29. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	78

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	45
2. Histogram Motivasi Mengajar Guru.....	60
3. Histogram Kompetensi Pedagogik .....	63
4. Histogram Insentif .....	64
5. Garis Persamaan Regresi (X1).....	71
6. Garis Persamaan Regresi (X2).....	74
7. Garis Persamaan Regresi Ganda.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Uji Coba Instrumen .....	91
2. Tabulasi Uji Coba .....	102
3. Output Uji Coba.....	103
4. Kuisioner Penelitian.....	113
5. Tabulasi Penelitian.....	121
6. Output Analisis Data.....	123

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia sesungguhnya memiliki potensi yang besar untuk menjadi bangsa yang sejahtera. Jumlah penduduk yang besar dan sumber daya alam yang berlimpah merupakan potensi yang luar biasa untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur seperti yang diamanatkan oleh para pendiri bangsa ini. Namun, jumlah penduduk yang besar dan kekayaan alam yang berlimpah tidak berarti apa-apa bila manusianya tidak memperoleh pendidikan yang berkualitas. Masyarakat menyadari bahwa Sistem Pendidikan Nasional belum berhasil mendidik dan melatih manusia Indonesia menjadi manusia yang mandiri dan produktif. Pendidikan pada semua jenis dan jenjang masih perlu ditata untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Hal ini dicantumkan dalam *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)* pada Pasal 1 Bab I yang berbunyi:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No,20/2003,2003:5)

Sejalan dengan itu, pemerintah Republik Indonesia melalui UU No. 20 tahun 2003 (pasal 3) menyatakan bahwa” pendidikan nasional berfungsi mengembangkankemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa

yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20/2003, 2003:8).

Dengan adanya sistem pendidikan yang dituangkan dalam undang-undang diharapkan kualitas sumberdaya manusia Indonesia dapat terus meningkat. Dikatakan demikian karena sistem pendidikan nasional diharapkan mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan. Untuk itu perlu dilakukan pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (UU No. 20/2003, 2003:4). Namun sejalan dengan itu sistem pendidikan nasional menghadapi tantangan berat dalam rangka menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di pasar global.

Meningkatkan kualitas pendidikan harus didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas juga, hal ini dapat dilihat dari peran guru dalam melaksanakan tugas dalam proses belajar mengajar, peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan guru, baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat menentukan, sebagaimana diungkapkan oleh Usnan (2001:46) bahwa guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, bangsa, negara.

Sebagai sumber daya kependidikan disekolah, menurut pasal 39 ayat (2) UU RI No. 20/2003 guru merupakan tenaga profesional. Tugas seorang guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 10 ayat 1, dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi: (1) kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, (2) kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berahlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, (3) kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar, dan (4) kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional(2004:8) standar kompetensi guru meliputi 3 (tiga) komponen yaitu: (1) komponen pengelolaan pembelajaran dan wawasan kependidikan, (2) komponen akademik dan (3) komponen pengembangan profesi. Komponen pengelolaan pembelajaran

meliputi 4 (empat) sub-komponen yakni: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) penilaian prestasi belajar para peserta didik dan (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik. kemudian sub-komponen wawasan kependidikan mencakup pemahaman dibidang: (1) landasan kependidikan, (2) kebijakan pendidikan, (3) tingkat perkembangan siswa, (4) pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran, (5) penerapan kerja sama dalam pekerjaan dan (6) pemamfaatan kemajuan iptek dalam pendidikan. Komponen kompetensi akademik/vokasional ditujukan pada penguasaan keilmuan dan keterampilan yang sesuai dengan materi pembelajaran. Akhirnya, komponen kompetensi pengembangan profesi diarahkan pada pengembangan profesi.

Semua sistem yang telah disusun pemerintah tidak akan berarti apa-apa jika tidak didukung oleh motivasi kerja guru yang tinggi. Meskipun demikian perlu juga disadari bahwa guru merupakan sosok individu yang juga memiliki keterbatasan. Bagaimanapun bagi seorang guru selain kemampuan dan keterampilan, dorongan untuk bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal merupakan tujuan yang harus diwujudkan. Dalam hal ini peran motivasi sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan semangat agar mau bekerja dengan giat sehingga tercipta kinerja yang optimal bagi seorang guru.

Motivasi bagi seorang guru merupakan dorongan dalam melakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi seorang guru

mampu melakukan tugasnya secara maksimal dan penuh tanggung jawab tanpa ada paksaan dan perintah dari orang lain. Dengan motivasi ini diharapkan setiap guru mau bekerja dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dikatakan demikian karena motivasi sangat mempengaruhi perilaku seorang guru dalam melakukan dan mempertahankan kegiatan yang dilakukan ke arah tujuan yang ditetapkan.

Akan tetapi kenyataan di lapangan belum memperlihatkan apa yang diharapkan. Hasil pengamatan dan wawancara singkat penulis dengan beberapa orang guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Solok Selatan, mengesankan bahwa banyak fenomena yang menggambarkan masih rendahnya motivasi mengajar sebahagian guru. Fenomena tersebut dapat dilihat masih banyaknya guru yang belum membuat perangkat pembelajaran pada awal semester, padahal pelaksanaan pembelajaran sudah dilaksanakan, kemudian dalam proses pembelajaran guru tidak mau memberikan peserta didik tugas didalam kelas dan untuk dibawah pulang karena guru malas untuk memeriksanya saat tugas peserta didik sudah dikumpulkan begitu juga dengan ulangan harian siswa. Sebahagian guru sering terlambat masuk kedalam ruangan kelas, karena terlalu asik ngobrol diruang guru. Ketika pelaksanaan ulangan umum semester atau ujian mid, saat nilai akan diambil oleh wali kelas, sebahagian besar guru terlambat menyerahkannya kepada panitia. Dalam proses pelaksanaan pembelajaran, terlihat monoton akibat tidak adanya variasi metode dalam pembelajaran hanya menggunakan metode ceramah, tidak mau membuat perubahan walaupun disekolah sudah tersedia

fasilitas multimedia untuk pembelajaran seperti *televisi, komputer, infocus* dan bahkan *internet*.

Dalam pengembangan profesi, masih sedikit guru yang mau melakukan berbagai kegiatan penulisan karya ilmiah seperti penelitian tindakan kelas, penulisan makalah, ataupun penulisan bahan ajar. Jika guru memiliki motivasi yang tinggi, tentunya guru berupaya untuk pengembangan profesi yang akan membuahkan hasil. Sebaliknya jika motivasi mengajar rendah semuanya akan kurang efektif.

Tabel 1 : Permasalahan dilapangan

Permasalahan	Jumlah	Persentase %
1. Rendahnya motivasi mengajar sebahagian guru	20	24.1
2. guru yang belum membuat perangkat pembelajaran pada awal semester	23	27.7
3. guru tidak mau memberikan peserta didik tugas didalam kelas dan untuk dibawah pulang karena guru malas untuk memeriksanya saat tugas peserta didik sudah dikumpulkan begitu jaga dengan ulangan harian siswa	15	18.1
4. Sebahagian guru sering terlambat masuk kedalam ruangan kelas	9	10.8
5. Ketika pelaksanaan ulangan umum semester atau ujian mid sebahagian besar guru terlambat menyerahkan nilai kepada panitia		

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa Rendahnya motivasi mengajar sebahagian guru terdapat 20 orang dengan persentase (20,1%), .guru yang belum membuat perangkat pembelajaran pada awal semester terdapat 23 orang dengan persentase (27,7%), guru tidak mau memberikan

peserta didik tugas didalam kelas dan untuk dibawah pulang karena guru malas untuk memeriksanya saat tugas peserta didik sudah dikumpulkan begitu jaga dengan ulangan harian siswa terdapat 19 orang dengan persentase (19,3%), Sebahagian guru sering terlambat masuk kedalam ruangan kelas terdapat 15 orang dengan persentase (18,1), dan Ketika pelaksanaan ulangan umum semester atau ujian mid sebahagian besar guru terlambat menyerahkan nilai kepada panitia terdapat 9 orang dengan persentase (10,8%)

Kompetensi guru dalam proses belajar sangat mentukan keberhasilan peserta didik, untuk itu guru harus mempunyai kompetensi pedagogik guru. Kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan program belajar mengajar, berinteraksi aau mengelola proses belajar mengajar , dan mampu melakukan penilaian.

Berkatan dengan kompetensi pedagogik bahwa guru harus mampu mengembangkan perencanaan pembelajaran yang di aplikasikan kedalam strategi pembelajaran berdasarkan standar kompeensi dan kompetensi dasar, tetapi serinnya guru melakukan proses belajar mengajar keluar dari konteks perencanaan pembelajaran yang telah direncanakan. Semua keimpangan tersebut dapat mempengaruhi moivasi mengajar guru, sehingga guru tidak mampu memberikan moivasi kepada siswa dalam mengajar.

Pemberian insentif mewarnai dan mempengaruhi motivasi mengajar guru. Motivasi mengajar yang rendah di yakini akan menghasilkan kinerja mengajar uru yang rendah pula, sedangkan motivasi mengajar guru yang tinggi akan

membeuat guru berusaha bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja mengajar yang optimal.

Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif, insentif erkait erat dengan motivasi mengajar guru. terdapat imbal balik dua arah pemberian insentif dengan motivasi mengajar guru, insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan pemberian insentif di berikan untuk lebih meningkatkan motivasi mengajr lagi dimasa mendatang.

Kompetensi pedagogik merupakan hal yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, kegiatan pembelajaran yang baik di lakukan dengan merningkatkan kompetensi pedagogik guru, guru harus bisa mengembangkan pembelajaran dengan baik sehingga hasil belajar siswa dapat lebih memuaskan, sementara itu untuk meningkatkan motivasi mengajar guru di perlukan pemberian insentif yang sesuai dengan apa yang dilakukan oleh guru tersebut dalam meningkatkan proses belajar mengajar, sehingga guru merasa lebih bersemangat dalam mengajar.

Berbagai fenomena di atas mengindikasikan bahwa guru dalam merencanakan, mengelola proses belajar mengajar dan melaksanakan evaluasi belum terlaksana dengan baik. Di samping itu berbagai kompetensi guru yang diamanatkan dalam *undang-undang Nomor 14 Tahun 2005* juga belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Menyikapi ihwal motivasi mengajar guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi sangat perlu dilakukan penelitian.

## **B. Identifikasi Masalah**

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seseorang, maka yang bersangkutan akan memperlihatkan keinginan dan ketekunan dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Indrawijaya (1981) motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh:

- a) pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian, b) pekerjaan yang menyediakan pelengkapan informasi yang memadai, c) pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri, d) pekerjaan yang memberikan masukan yang cukup dan memadai, e) pekerjaan yang memberikan rasa aman dengan ketenangan dalam bekerja, f) kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini dapat diwujudkan dengan pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahan. Flippo seperti dikutip Suarman (2011:11) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: kepemimpinan, keinginan berprestasi, minat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan iklim kerjasama.

Seiring dengan itu menurut Saydam Gozali (2000:370) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain: kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kepuasan kerja, iklim komunikasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi. menurut French motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah: a) persepsi tentang diri, b) harga diri, c) harapan, d) kebutuhan,

e) keinginan, f) kepuasan kerja, g) prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan secara eksternal adalah: a) jenis dan sifat pekerjaan, b)kelompok kerja di tempat seseorang bergabung, c) organisasi tempat kerja, d) situasi lingkungan pada umumnya, e) sistem imbalan yang berlaku serta cara penerapannya.interaksi kedua faktor diatas akan menghasilkan situasi dimana karyawan secara individu dan kelompok bekerja secara optimal.

Berdasarkan pendapat diatas, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru antara lain: a) kompetensi, b) minat, c) supervisi, e) pemberian insentif, f)keinginan berprestasi, g) kepemimpinan, h) iklim kerjasama, i) penempatan.

Keahlian dapat diperoleh dari latar belakang pendidikan seseorang yang disebut juga dengan kompetensi. Kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar guru. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian harus dimiliki guru, untuk membantu guru dalam mengatasi kesulitan siswa dalam mengikuti pembelajaran. Hal ini akan menjadikan pembelajaran akan efektif dan motivasi mengajar guru akan lebih baik. Fenomena dilapangan sebahagian besar guru kurang memiliki keinginan untuk meningkatkan kompetensinya. Sebahagian besar guru sudah merasa puas dengan pendidikan yang diperoleh di bangku kuliah mereka dulu, tanpa pernah memperhatikan kemajuan ilmu pengetahuan yang terus berkembang. Sehingga dalam penyampaian proses pembelajaran selalu monoton tanpa ada perkembangan dari tahun ketahun.

Minat, menurut Elida Prayitno (1989:35), adalah keinginan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila minat dalam diri kuat, maka hal itu

akan menimbulkan dorongan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dewa Ketut Sukardi (2001:83) menyatakan bahwa minat merupakan salah satu unsur kepribadian individu yang memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan karir masa depan. Seseorang yang memiliki minat yang tinggi terhadap suatu pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan motivasi, sehingga hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu akan maksimal. Sebaliknya, jika seseorang kurang memiliki minat terhadap suatu pekerjaan tentu hasil dari pekerjaannya tidak maksimal karena ada unsur keterpaksaan dalam melakukannya.

Supervisi merupakan proses pembinaan yang dilakukan terhadap guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran yang dilakukan. Supervisi diduga sebagai faktor yang terkait dengan motivasi kerja guru. Kepala sekolah sebagai manajer sekolah berkewajiban melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap guru staf lainnya. Jika kepala sekolah melakukan pengawasan dengan baik dalam arti membuat dan memberikan umpan balik yang objektif, maka guru akan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Pemberian insentif yang diterima oleh seorang guru sesuai dengan pekerjaan yang di emban akan membuat guru tersebut akan meningkatkan motivasi kerja guru, kenyataan dilapangan, guru jarang sekali menerima insentif non materi dari kepala sekolah. Kepala sekolah jarang sekali

memberikan insentif non materi kepada guru yang telah melaksanakan tugas dengan baik sehingga guru tidak pernah terpacu motivasi kerjanya.

Keinginan berprestasi juga diduga ikut berpengaruh pada motivasi kerja guru. Hal ini merupakan cerminan dari motivasi yang muncul dari dalam diri setiap individu. Begitu juga dengan guru. Perasaan untuk berprestasi membuat guru terpacu untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. Dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang baik diduga mempengaruhi kerja seseorang. Seseorang yang memiliki prestasi kerja yang baik akan memperlihatkan motivasi kerja yang baik juga. Kenyataan dilapangan , masih ada guru yang kurang memiliki keinginan untuk berprestasi kerja yang baik, sehingga menghambat untuk bekarya dan melakukan inovasi terhadap tugasnya. Semakin rendah keinginan seorang guru untuk berprestasi maka akan semakin rendah pula motivasi yang dimilikinya dalam bekerja.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga ikut serta menentukan tingkat kemajuan sebuah sekolah. Orang yang paling bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah adalah kepala sekolah. Alasannya adalah karena untuk menggerakkan sumberdaya manusia diperlukan pengaruh pimpinan yang profesional. Kenyataan dilapangan mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum sesuai dengan yang diharapkan, kepala sekolah belum memiliki perhatian penuh terhadap upaya mendorong para guru untuk tetap besemangat bekerja sekaligus mampu menguraikan kompleksitas rutinitas pekerjaan sehari-hari secara sederhana. Disamping itu, kepala sekolah belum sepenuhnya menjadi akselerator yang menentukan arah organisasi.

kepemimpinan kepala sekolah diharapkan sebagai katalisator yang mampu memelihara semangat dan meningkatkan motivasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Iklm kerjasama merupakan faktor lain yang diduga mempengaruhi motivasi. Iklm kerjasama merupakan suasana kerja dalam organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antara pribadi individu yang diwarnain oleh rasa saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai.dalam lingkungan sekolah, hal ini menyangkut hubungan antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru, atau antara kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kenyataan dilapangan menggambarkan iklim kerjasama belum terlaksana dengan baik sehingga belum dapat membangkitkan motivasi mengajar guru dalam melaksanakan kewajibannya. Akibatnya sebagian guru dalam bekerja menjadi kurang bersemangat dan kurang bergaiarah, karena setiap orang membutuhkan iklim kerjasama yang harmonis untuk dapat bekerja optimal. Iklm kerjasama yang baik sesama personil organisasi akan menimbulkan rasa senang dan puas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian juga dengan seorang guru, apabila iklim kerjasama sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah atau dengan warga sekolah lainnya bejalan dengan baik, maka hal itu diduga akan menimbulkan rasa senang dalam melaksanakan tugas. Ini akan membangkitkan gairah dan semangat para guru yang pada akhirnya diduga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dan sebaliknya jika iklim kerjasama kurang bagus, maka dengan sendirinya guru diduga akan kurang

termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sehingga usaha pencapaian tujuan organisasi akan terganggu.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi motivasi mengajar guru adalah penempatan. Penempatan adalah kegiatan menyesuaikan antara kemampuan yang dimiliki seseorang dengan persyaratan untuk memegang suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Penempatan guru yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian diduga berkontribusi terhadap motivasi kerja karena hal itu akan memudahkan dalam melakukan tugas, bekerja penuh semangat dan bergairah. Kenyataan dilapangan masih ada guru yang bertugas diluar bidang yang diampuhnya, sehingga sering menemui kendala dalam bertugas. Hal ini dibiarkantentu akan berdampak buruk pada motivasi kerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang diduga mempengaruhi motivasi mengajar guru. Karena itu selayaknya penelitian tentang motivasi ini melibatkan semua faktor yang telah diuraikan di atas. Akan tetapi atas pertimbangan keterbatasan yang dimiliki peneliti, peneliti akan membatasi faktor-faktor yang diduga lebih berdampak pada motivasi mengajar guru yaitu kompetensi pedagogik sebagai variabel ( $X_1$ ) dan pemberian insentif sebagai variabel ( $X_2$ ). Faktor kompetensi pedagogik dan pemberian insentif sebagai variabel bebas dan motivasi mengajar guru sebagai faktor terikat ( $Y$ ).

Penelitian ini akan mengkaji tentang kontribusi kompetensi pedagogik terhadap motivasi mengajar guru, kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi mengajar guru serta kontribusi kompetensi pedagogik dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar guru SMPNegeri Kecamatan Koto parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas,maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi pedagogik berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru?
2. Apakah pemberian insentif berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru?
3. Apakah kompetensi pedagogik dan pemberian insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik terhadap motivasi mengajar guru
2. Besarnya kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi mengajar guru

3. Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar guru

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermamfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis

Hasilnya akan dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan khasanah ilmu pengetahuan dibidang motivasi mengajar guru. Secara khusus diharapkan berguna dalam peningkatan manajemen sumberdaya manusia dan sebagainya.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Guru, sebagai bahan masukan terobosan dan gagasan yang lebih baik dalam meningkatkan motivasi mengajar gurunya. Dengan adanya hasil penelitian ini mereka diharapkan akan memperoleh masukan dalam mengembangkan potensi dirinya.
- b. Kepala sekolah, dengan adanya hasil penelitian mereka diharapkan dapat melihat alternatif dalam mengambil kebijakan untuk pembinaan dalam peningkatan motivasi mengajar guru. Dengan demikian hasil penelitian ini akan dapat memperkaya alternatif - alternatif yang

mungkin ditempuh dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah menyangkut rendahnya motivasi mengajar guru.

- c. Dinas pendidikan, sebagai masukan dalam melakukan pembinaan yang berkaitan dengan motivasi mengajar guru melalui kompetensi pedagogik dan perhatian pimpinan.
- d. Bagi peneliti lain, sebagai referensi dalam penelitian yang terkait dengan motivasi mengajar guru.
- e. Bagi peneliti sendiri, sebagai penambah pengalaman, pengetahuan dan wawasan dalam melakukan penelitian mengenai motivasi mengajar guru yang berhubungan dengan disiplin kerja guru.