

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA DENGAN AKTIVITAS PEMBELAJARAN GURU

Firman Ashadi

e-mail: firman_ashadi@yahoo.co.id
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang 65145

Abstract: the purpose of this study are: (1) describe the incentives received, work motivation, and learning activities of teachers, (2) describe the picture of the relationship between the provision of incentives to teachers with learning activities, motivation of teachers working with learning activities, and incentives and work motivation, (3) the provision of incentives and motivation with learning activities in each SMP Public Private Blimbing district. This research is explanatory research, which is research that explains the causal relationships between variables through hypothesis testing on the same data.

Keywords: incentive, work motivation, teaching activity/activating.

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu: (1) mendeskripsikan pemberian insentif yang diterima, motivasi kerja, dan aktivitas pembelajaran guru; (2) mendeskripsikan gambaran adanya hubungan antara pemberian insentif kepada guru dengan aktivitas pembelajaran, motivasi kerja guru dengan aktivitas pembelajaran, dan insentif dan motivasi kerja; (3) pemberian insentif dan motivasi dengan aktivitas pembelajaran di setiap SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antarvariabel-variabel melalui pengujian hipotesis pada data yang sama.

Kata kunci: insentif, motivasi kerja, aktivitas pembelajaran.

Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan sekolah adalah pengajar atau guru. Peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan harus selalu ditingkatkan baik itu kinerja atau prestasi kerja guru, mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Sering dijumpai adanya guru yang kurang terpuaskan hatinya dalam melaksanakan tugas karena informasi mengenai jadwal jam kerja yang terlalu berlebihan, sehingga menyebabkan kelelahan atau kurang semangat yang melanda para guru, untuk mengatasi hal tersebut guru setidaknya diberikan motivasi dalam lembaga pendidikan ini. Dengan adanya pemberian insentif kepada guru, guru merasa bahwa mereka mendapat perhatian dan pengakuan terhadap produktivitas yang dicapai, sehingga semangat dalam mengajar dan sikap loyal kepada sekolah akan lebih baik.

Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi mengajar dan mempertahankan guru yang mempunyai produktivitas

kinerja tinggi. Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas dan bermutu. Guru sebagai salah satu komponen manusiawi dalam suatu aktivitas belajar mengajar mempunyai peran sangat penting dalam upaya pembentukan SDM yang potensial dalam segala bidang. Guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga *professional* sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” (*transfer of knowledge*), tetapi juga sebagai “pendidik” (*transfer of value*) dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga perlu motivasi, kebanyakan guru mengajar di kelas sering menggunakan metode atau cara mengajar yang kurang kreatif, pemberian motivasi ini untuk mendorong guru lebih semangat lagi dalam segala aktivitas belajar di kelas, sehingga

dapat meningkatkan mutu aktivitas pembelajaran. SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang yang menjadi fokus tempat penelitian ini dikarenakan nilai akreditasi setiap sekolah bervariasi, serta ada beberapa guru yang kurang potensial dalam hal aktivitas pembelajaran, baik itu di kelas maupun di luar kelas. Guru akan bekerja dengan giat dengan adanya dorongan, dorongan untuk meningkatkan aktivitas pembelajaran di kelas.

Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif baik yang bersifat formal maupun nonformal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja guru akan meningkat dengan sendirinya. Dorongan dan semangat ini agar para guru memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah kepala sekolah menetapkan target dan sasaran serta tugas-tugas setiap pekerjaan. Menurut Undang-undang dan peraturan Jamsostek No.3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa “jaminan tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat keadaan yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan, sakit, hamil, hari tua, bersalin, dan meninggal dunia”. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan guru akan memacu semangat guru dalam mengajar.

Guru yang mengajar pada SMP Swasta ini pada umumnya tidak mengajar penuh, karena memang SMP Swasta yang ditempati guru tersebut bukan sekolah induk, jadi guru hanya mengajar di sekolah SMP Swasta ini ketika jadwal dan jam mengajarnya saja. Guru yang mengajar di SMP Swasta memerlukan suatu pendorong untuk tetap semangat mengajar di sekolah, pemberian insentif dan motivasi kerja adalah salah satu kunci agar guru dapat meningkatkan aktivitas pembelajarannya di kelas terutama supaya tercapai tujuan pendidikan. Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif baik yang bersifat formal maupun nonformal, sehingga kemauan, kemampuan dan

semangat kerja guru akan meningkat dengan sendirinya. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya.

METODE

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis pada data yang sama. Sedangkan berdasarkan tingkat ekplanasi atau penjelasan, penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode analisis yang sesuai dengan tujuan dan rancangan penelitian yang digunakan adalah *path analysis* atau analisis jalur.

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Swasta yang menerima insentif dari yayasan atau dari sekolahnya dan bukan guru DPK atau guru yang diperbantukan dalam SMP Swasta tersebut. Dalam pengambilan sampel pada tiap-tiap sekolah, digunakan teknik *proportional random sampling*, hal ini dikarenakan dalam pengambilan anggota sampel jumlah guru pada tiap sekolah berbeda-beda. Pengambilan 40% dari jumlah guru yang berada di Kecamatan Blimbing dan mendapatkan sejumlah 104 responden yang harus diteliti. Selanjutnya untuk mengambil jumlah responden dari tiap-tiap sekolah sebanyak jumlah sampel guru yang telah ditentukan yakni dengan 40% dari jumlah setiap guru yang ada di sekolah.

Teknik analisis deskriptif ini adalah untuk mendeskripsikan tingkat insentif dan motivasi yang diberikan terhadap aktivitas pembelajaran. Hasil analisis deskriptif berguna untuk interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik regresi berganda. Disamping uraian tersebut, dapat ditentukan pula makna lebih jauh dengan menetapkan kategori tingkat insentif, motivasi, dan aktivitas pembelajaran. Analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Anaysis*) dengan dasar koefisien beta dari hasil analisis regresi. Sebelum melakukan analisis jalur terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi data, hal tersebut bisa dilakukan dengan 1) uji normalitas sebaran bahwa distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal.

HASIL

Pemberian motivasi kerja, pemimpin sekolah atau yayasan tidak kalah memberikan *suntikan* energi yang membangun kualitas SDM guru-guru, *suntikan* tersebut antara lain menghargai guru dalam perannya, dengan peran yang baik tersebut guru akan diberikan penghargaan. Hasil dari pemberian insentif dan motivasi tersebut bisa dipastikan semangat kerja atau aktivitas pembelajaran guru di kelas semakin mengembang, bahkan bisa dibilang terus meningkat, guru lebih meningkatkan kemampuannya dengan metode atau strategi mengajar yang lebih kreatif lagi dari biasanya.

Deskripsi tingkat pemberian insentif ini diukur melalui instrumen penelitian yang terbagi 19 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan diukur berdasarkan skala interval rendah, sedang, tinggi. Kategori rendah mempunyai rentang jarak antara 19-30,439, kategori sedang berkisar antara 30,440-41,877 dan kategori tinggi berkisar antara 41,878-53,316. Adapun analisis deskripsi tingkat pemberian insentif dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Rentang Skor X

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	19 - 30.439	0	0.00%
Sedang	30.439 - 41.877	43	41.35%
Tinggi	41.877 - 53.316	61	58.65%
Total		104	100.00%

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa untuk variabel X_1 insentif klasifikasi rendah dengan persentase 0,00%, dan 41,35% untuk klasifikasi sedang, dan 58,65% untuk klasifikasi tinggi, dengan data tersebut dapat diperoleh suatu pernyataan bahwa variabel X_1 insentif dengan klasifikasi yang tinggi.

Deskripsi tingkat motivasi ini dapat diukur melalui instrumen penelitian yang terbagi ke dalam 16 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan diukur berdasarkan skala interval rendah, sedang dan tinggi. Kategori rendah mempunyai rentang jarak antara 16-26,090, kategori sedang berkisar antara 26,091-36,179, dan disebut kategori tinggi dengan jarak antara 36,180-46,269. Adapun hasil analisis deskripsi tingkat motivasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Rentang Skor X_2 Motivasi

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	16 - 26.090	0	0.00%
Sedang	26.090 - 36.179	12	11.54%
Tinggi	36.179 - 46.269	92	88.46%
Total	104	100.00%	

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa untuk variabel X_2 motivasi klasifikasi rendah dengan persentase 0,00%, dan 11,54% untuk klasifikasi sedang, dan 88,46% untuk klasifikasi tinggi, dengan data tersebut dapat diperoleh suatu pernyataan bahwa variabel X_2 motivasi dengan klasifikasi yang tinggi.

Aktivitas pembelajaran ini diukur melalui instrumen penelitian yang terbagi 13 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan diukur berdasarkan skala interval rendah, sedang, tinggi. Kategori rendah mempunyai rentang jarak antara 13-21,840, kategori sedang berkisar antara 21,841-30,679 dan kategori tinggi berkisar antara 30,680-39,519. Adapun analisis deskripsi tingkat aktivitas pembelajaran dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Rentang Skor Y Aktivitas Pembelajaran

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	13 - 21.840	0	0.00%
Sedang	21.840 - 30.679	13	12.50%
Tinggi	30.679 - 39.519	91	87.50%
Total	104	100.00%	

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa untuk variabel Y aktivitas pembelajaran klasifikasi rendah dengan persentase 0,00%, dan 12,50% untuk klasifikasi sedang, dan 87,50% untuk klasifikasi tinggi, dengan data tersebut dapat diperoleh suatu pernyataan bahwa variabel Y aktivitas pembelajaran dengan klasifikasi yang tinggi.

Variabel X_1 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_2 karena H_0 ditolak dan koefisien regresi signifikan, terbukti bahwa besaran probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ dengan nilai 0,508 yang berarti insentif yang diberikan akan menumbuhkan motivasi. Untuk variabel X_1 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y karena H_0 ditolak dan koefisien regresi signifikan, terbukti bahwa besaran probabilitas

(Sig.) $0,000 < 0,05$ dengan nilai $0,515$ yang berarti guru yang diberikan insentif mayoritas akan menimbulkan semangat aktivitas pembelajaran di kelas. Untuk variabel X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y karena H_0 ditolak dan koefisien regresi signifikan, terbukti bahwa besaran probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ dengan nilai $0,307$ yang berarti motivasi mempunyai pengaruh pada aktivitas pembelajaran, akan tetapi pengaruh tersebut kurang, dengan begitu motivasi kurang mendukung untuk terciptanya aktivitas pembelajaran. Ini berarti 1) ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan motivasi, 2) ada hubungan signifikan antara insentif dengan aktivitas pembelajaran, dan 3) antara variabel motivasi dengan aktivitas pembelajaran ada hubungan yang signifikan.

PEMBAHASAN

Manusia bekerja tentu mengharapkan imbalan yang sesuai, pantas, dan adil. Pemberian insentif kepada pegawai atau guru merupakan kebijaksanaan yang sangat penting sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai atau guru merupakan kebijaksanaan yang sangat penting sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sarwoto (1994:144) mengartikan insentif adalah “sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi”. Tingkat pemberian insentif yang diterima guru, 61 orang atau 58,65% guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang dari total sampel yang berjumlah 104 guru berada dalam taraf tinggi yang menduduki persentase tertinggi. Dengan insentif yang tergolong tinggi tersebut, diharapkan mampu memunculkan atau bahkan meningkatkan semangat yang tinggi dalam meningkatkan aktivitas pembelajaran.

Menurut Sarwoto (1994:151) tujuan dari motivasi adalah “peningkatan prestasi dan produktivitas kerja bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Nawawi & Hadari (1996:357) menyebutkan tujuan dari motivasi adalah: a) untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang hendak dicapai; b) untuk meningkatkan intensitas pelaksanaan pekerjaan; c) menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dari 104 guru SMP Swasta

se-Kecamatan Blimbing Kota Malang yang dijadikan sampel penelitian, dapat diketahui bahwa 92 orang atau 88,46% guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang mempunyai motivasi kerja dalam tingkat tinggi. Dengan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa daya pendorong atau motivasi tergolong tinggi.

Aktivitas pembelajaran adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh guru dan peserta didik di dalam kelas berkaitan dengan pembelajaran untuk berfokus pada tujuan pendidikan. Proses pendidikan adalah belajar dan pembelajaran dalam mana guru berperan sebagai sutradara, aktor, manajer, dan sekaligus merangkap sebagai penilai, peran tersebut meliputi merencanakan, menyiapkan, menyelenggarakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar dan pembelajaran bagi siswa (Gintings, 2008:14). Tingkat aktivitas pembelajaran guru di kelas 91 orang atau 87,50% guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang menegaskan bahwa aktivitas pembelajaran guru dalam taraf tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang memiliki insentif, motivasi kerja, dan aktivitas pembelajaran dalam taraf tinggi, sehingga antara pemberian insentif, motivasi kerja dan aktivitas pembelajaran guru ada saling keterkaitan yang erat. Hal ini berarti keberadaan pemberian insentif seseorang kepada suatu hal akan dipengaruhi oleh dorongan (motivasi) dan aktivitas pembelajaran mereka terhadap hal tersebut. Jika pemberian insentif dan motivasi kerja pada taraf tinggi, maka kecenderungannya aktivitas pembelajaran juga akan pada taraf tinggi. Sarwoto (1994:144) menjelaskan bahwa insentif adalah sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi. Oleh karena itu, apabila orang diberi insentif, maka akan menuntut dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Handoko (1997:252) menegaskan bahwa keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini ditegaskan bahwa keberadaan motivasi seseorang dapat menjadi sumber dimana orang akan melakukan kegiatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari kedua teori diatas, jelaslah bahwa keberadaan pemberian insentif dan motivasi kerja

dapat memberikan pengaruh terhadap aktivitas pembelajaran, sehingga ketiganya terdapat saling keterkaitan.

Melihat dari hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif dan motivasi kerja guru. Terbukti bahwa nilai signifikansi t -nya dengan $\alpha = < 0,05$ yang berarti $H_0 =$ ditolak dan $H_1 =$ tak ditolak. Selain itu dapat diketahui bahwa variabel insentif berhubungan (langsung) secara signifikan dengan variabel motivasi ($p_{21} = 0,508$). Artinya, H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja ditolak. Dengan demikian, H_1 yang berbunyi ada hubungan insentif yang diterima guru dengan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas jelaslah bahwa antara pemberian insentif dan motivasi kerja terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Sutrisno (2009:124), bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal motivasi meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status (kedudukan) dan tanggung jawab. Dari teori di atas dijelaskan bahwa motivasi seseorang bisa timbul karena adanya dorongan untuk mencapai tujuan dan selanjutnya diperkuat dengan pemberian insentif yang dapat meningkatkan kinerja guru. Di sini terdapat kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada. Dengan kata lain hasil penelitian ini mendukung teori yang sudah ada.

Melihat dari analisis jalur dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran. Terbukti bahwa nilai signifikansi t -nya dengan $\alpha = > 0,05$ yang berarti $H_0 =$ ditolak dan $H_1 =$ tak ditolak. Selain itu dari analisis data dapat diketahui bahwa variabel insentif berhubungan langsung secara tidak signifikan dengan variabel aktivitas pembelajaran ($p_{y1} = 0,515$). Hal ini berarti, H_0 yang menyatakan ada hubungan antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran ditolak dan H_1 tak ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran guru. Hal itu sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:183)

menyatakan bahwa insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, apabila orang diberi insentif maka diharapkan orang tersebut akan meningkatkan aktivitas pembelajarannya di kelas. Sebagaimana teori yang dikemukakan di atas, bahwa pemberian insentif mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberadaan aktivitas pembelajaran guru di dalam kelas. Semakin tinggi insentif yang diberikan kepada guru maka akan menimbulkan aktivitas pembelajaran yang meningkatkan. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang ada, pihak kepala yayasan di SMP Swasta sebagai objek penelitian ini harus lebih memperhatikan lagi peran guru untuk diberikan suatu dorongan akan pentingnya keberadaan aktivitas guru dalam pembelajaran di kelas, guna meningkatkan kemajuan pendidikan di sekolah.

Sebagaimana penjelasan dari hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan aktivitas pembelajaran guru. Terbukti bahwa nilai signifikansi t -nya dengan $\alpha = < 0,05$ yang berarti $H_0 =$ ditolak dan $H_1 =$ tak ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan juga dapat diketahui bahwa variabel motivasi berhubungan langsung secara signifikan dengan variabel aktivitas pembelajaran ($p_{y2} = 0,307$). Dari sini terbukti H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan motivasi kerja dengan aktivitas pembelajaran guru ditolak. Dengan kata lain H_1 yang menyatakan ada hubungan motivasi kerja dengan aktivitas pembelajaran guru tak ditolak. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan aktivitas pembelajaran guru dan keberadaan motivasi akan meningkatkan adanya aktivitas pembelajaran meskipun tidak dilandasi oleh adanya pemberian insentif kepada guru.

Hal itu sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (1997:252) mengatakan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dari teori ini dinyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan aktivitas seseorang dalam pembelajaran di kelas yang disebabkan oleh dorongan dari dalam

seseorang tersebut untuk mencapai tujuan dalam hal ini kegiatan pembelajaran dapat berhasil. Hal ini berarti orang akan meningkatkan aktivitasnya jika ia merasa termotivasi terhadap sesuatu tersebut. dari penjelasan diatas telah terbukti bahwa hasil penelitian mendukung kepada teori yang sudah ada.

Memperhatikan koefisien jalur pada analisis jalur dapat diketahui bahwa hubungan antara pemberian insentif dan motivasi kerja lebih besar daripada koefisien jalur hubungan langsung antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran ($p_{21} = 0,508 > p_{y1} = 0,515$) menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan motivasi lebih kuat daripada hubungan insentif dengan aktivitas pembelajaran. Hal ini berarti ada hubungan langsung yang signifikan antara insentif dengan aktivitas pembelajaran melalui jalur motivasi dengan indikasi $p_{21}; p_{y2} = 0,815$. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa keberadaan pemberian insentif akan bernilai positif melalui motivasi dan langsung pada aktivitas pembelajaran.

Dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa pemberian insentif kepada guru yang tinggi cenderung tidak meningkatkan aktivitas pembelajaran guru di dalam kelas bilamana tidak diimbangi oleh motivasi kerja guru yang kuat/tinggi terhadap kegiatan tersebut ditolak. Penelitian ini menghasilkan penemuan bahwa pemberian insentif yang tinggi tidak membuat aktivitas pembelajaran di kelas juga tinggi, apabila tidak diimbangi oleh motivasi yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: a) insentif yang diterima oleh guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; b) motivasi kerja guru

SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; c) aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; d) ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; e) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; f) terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; g) ada hubungan yang signifikan antara insentif, motivasi dan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut: a) Bagi Guru, hendaknya guru lebih meningkatkan aktivitas pembelajaran di kelas agar tujuan dan kualitas pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal; b) Bagi Kepala Sekolah, dalam hal ini kepala sekolah mempunyai peran tinggi, hendaknya kepala sekolah banyak memberikan suatu dorongan yang baik untuk meningkatkan aktivitas pembelajaran pada guru; c) Bagi ketua yayasan, seharusnya memberikan tambahan insentif bagi guru-guru penerima insentif agar mempunyai prestasi unggul dalam aktivitas pembelajaran di kelas; d) Bagi Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, diharapkan agar menambah kajian ilmu Manajemen Pendidikan khususnya yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia; e) Bagi peneliti lain, hendaknya melakukan penelitian pengembangan dengan menambah variabel, menggunakan subjek lain serta memperkaya teori-teori yang digunakan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Gintings, A. 2008. *Esensi Praktis Belajar & Pembelajaran*. Bandung: Humaniora.
- Handoko, T. H. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryono, Y. 2003. *Korelasi antara Motivasi Berprestasi dan Insentif dengan Semangat Kerja Dosen Universitas Darul 'Ulum Jombang*. Tesis Tidak Diterbitkan. Malang: Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H., & Hadari, M. 1996. *Administrasi Personel: untuk Peningkatan Produk-*

- tifitas Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sarwoto. 1994. *Dasar-Dasar Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.