

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan institusi yang kompleks. Kompleksitas tersebut, bukan saja dari masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakan di dalamnya. Sebagai institusi yang kompleks, sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan tertentu.

Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru, baik secara individu maupun kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Untuk mencapai pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas suatu lembaga pendidikan sebagai suatu sistem dipengaruhi oleh berbagai komponen, antara lain program kegiatan pembelajaran, siswa, sarana dan prasarana pembelajaran, dana, lingkungan masyarakat, kepemimpinan kepala sekolah, dan faktor guru.

Semua komponen yang teridentifikasi di atas kurang berarti bagi terjadinya perolehan pengalaman belajar maksimal bagi peserta didik bilamana tidak didukung oleh keberadaan guru yang profesional, punya komitmen, motivasi dan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Menjadi guru yang memiliki kemampuan profesional, motivasi dan kinerja yang baik tidaklah mudah. Guru akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dalam

melaksanakan tugasnya sehari-hari, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik, guru akan selalu menghadapi problema. Problema-problema yang dihadapi guru dapat pula berasal dari kebutuhan-kebutuhan guru yang kurang terpenuhi sehingga berpengaruh terhadap proses belajar mengajar yang dikelolanya.

Kinerja guru tidaklah berdiri sendiri, ia akan terkait pada keadaan dan kemampuan dirinya dan juga diwarnai oleh lingkungan di sekitarnya. Dua hal tersebut diidentifikasi sebagai faktor internal dan eksternal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Indikator dari faktor internal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, etos kerja dan keluarga, sementara indikator dari faktor eksternal dapat dilihat dari tingkat penghasilan, fasilitas, iklim kerja, hubungan antar manusia dan kepemimpinan.

Tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah dan instansi terkait bertanggungjawab memperjuangkan kesejahteraan guru. Menurut Siagian (1999: 252):

Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Sejalan dengan pelaksanaan dan semangat otonomi daerah, Pemerintah Kota Batam membuat kebijakan memberikan insentif kepada para pegawai termasuk guru. Insentif yang diberikan bermaksud agar dapat menambah penghasilan para pegawai disamping pendapatan gaji, disamping itu agar

pegawai lebih bergairah, termotivasi dan dapat lebih terkonsentrasi pada komitmen tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian diharapkan kinerja mengajar guru akan lebih baik, yang tercermin pada kuantitas dan kualitas lulusannya. Senada dengan hal tersebut Braid (Timpe, 2000: 66) mengemukakan:

Uang mungkin tidak memotivasi semua orang sepanjang waktu, tetapi kita tidak boleh lupa bahwa pegawai harus diberi penghargaan finansial untuk performa produktif, jika itu hendak berlanjut. Bagi pegawai, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ada yang melihat bahwa pendapatan mereka adalah sebagai sarana penyediaan kebutuhan hidup yang mendasar bagi diri sendiri dan keluarga.

Menurut hemat penulis bahwa kompensasi finansial yang diterima pegawai di Indonesia termasuk guru di Kota Batam pada saat ini masih kurang mencukupi untuk bisa menutupi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara layak, sehingga masih ada guru yang belum terkonsentrasi penuh terhadap tugasnya. Masih ada guru yang mencari tambahan luar, setelah jam kerja dan bahkan ada kasus guru yang meninggalkan tugas pada jam kerja untuk mencari tambahan pendapatan.

Kota Batam termasuk daerah yang dikategorikan mahal, kebutuhan sehari-hari di daerah ini tergolong mahal dibanding dengan daerah lain, tambahan insentif daerah yang diberikan di duga belum banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, sehingga kinerjanya kurang optimal, walaupun dapat dikatakan bahwa insentif bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal senada dikatakan Keith Davis (Timpe, 2000: 148):

Pegawai yang masih berketetapan untuk bekerja keras menemukan

bahwa gaji dan tabungan mereka habis digeroi oleh inflasi. Imbalan bersih kerja keras mereka rendah, hampir tidak seimbang dengan biaya bagi pegawai dan keluarga mereka.

Krisis ekonomi, sistem perpajakan dan potongan lainnya turut mempengaruhi pendapatan kesejahteraan guru, motivasi dan kinerja guru yang akhirnya berpengaruh pada produktivitas lembaga pendidikan. Ginsburg (Timpe, 2000: 5) mengemukakan:

Manajer yang berhasil dimotivasi oleh berbagai faktor. Didalamnya termasuk kisaran tanggung jawab yang luas, tantangan, dampak positif pada organisasi, pengakuan, kompensasi, hubungan baik dengan atasan dan bawahan, kebebasan berinovasi, bebas mengatur diri sendiri, langkah maju organisasi, kualitas organisasi dan pegawainya serta masa depan baik bagi organisasi maupun individu.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kebijakan sistem pemberian kompensasi turut mewarnai dan mempengaruhi motivasi mengajar guru. Motivasi mengajar yang rendah diyakini akan menghasilkan kinerja mengajar guru yang rendah, sedangkan motivasi mengajar yang tinggi akan membuat guru berusaha bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja mengajar guru yang optimal.

Fenomena yang terjadi di lapangan berbeda dengan yang diharapkan. Hasil pengamatan penulis di lapangan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru di daerah ini masih memprihatinkan, motivasi mengajar dan kinerja mengajar guru masih kurang optimal, hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

#### 1. Kinerja mengajar guru

Dalam hubungannya dengan kinerja mengajar guru, terdapat fenomena seperti dibawah ini:

- Masih kurang maksimalnya guru dalam menganalisis dan menjabarkan

kurikulum menjadi program pengajaran, seperti program semester, silabus, dan rencana pembelajaran.

- Banyaknya buku sumber yang dipergunakan guru untuk menghimpun materi pelajaran yang diajarkan masih sangat terbatas.
- Masih ada guru yang kurang maksimal menggunakan keterampilan mengajar dalam pengajaran yang dilakukannya.
- Metode mengajar yang dipergunakan guru masih ada yang kurang relevan dengan materi yang disampaikan.
- Masih ada guru yang jarang melakukan analisis terhadap tingkat kemajuan hasil belajar peserta didik.
- Masih ada guru yang tidak mau terlibat dalam kegiatan membimbing kegiatan ekstrakurikuler.

## 2. Tingkat kesejahteraan

Dalam hubungannya dengan tingkat kesejahteraan guru, terdapat fenomena sebagai berikut:

- Masih ada guru yang mencari tambahan pendapatan, di luar jam kerja.
- Gaji dan insentif (finansial) yang diterima guru masih dirasakan kurang mencukupi kebutuhan guru dan keluarga secara layak.
- Masih ada kasus guru yang meninggalkan tugas mengajar, karena mencari tambahan pendapatan.
- Beberapa kebijakan pemerintah menyebabkan harga barang kebutuhan hidup menjadi tinggi, sehingga gaji dan insentif yang diterima menjadi berkurang untuk menutupi kebutuhan sehari-hari guru dan keluarga.

### 3. Motivasi mengajar

Dalam hubungannya dengan motivasi mengajar guru, terdapat fenomena seperti dibawah ini:

- Masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar memenuhi tanggungjawabnya mengajar, belum pada taraf meningkatkan pelayanan sehingga menghasilkan prestasi belajar siswa secara maksimal.
- Masih ada guru yang hanya puas dengan hasil belajar peserta didik biasa-biasa saja, belum pada kepuasan untuk mencapai hasil maksimal peserta didiknya.
- Masih kurangnya minat baca guru untuk mempelajari materi bahan ajar yang akan diajarkan kepada peserta didik.
- Masih ada guru yang kurang menguasai keterampilan mengajar, sehingga berdampak pada kurang maksimalnya hasil belajar peserta didik.
- Masih ada guru yang kurang mampu menerapkan prinsip-prinsip ilmiah hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Fenomena di atas mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi mengajar dan kinerja mengajar guru masih perlu ditingkatkan mutunya, dan untuk itu pembinaan terhadap kerja guru harus secara kontiniu dilakukan. Faktor kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa dan motivasi mengajar perlu diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja mengajar guru.

Faktor kontribusi kompensasi khususnya pemberian insentif (tunjangan daerah dan sekolah) dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru menarik untuk diteliti, maka penulis memberikan judul tesis ini “Kontribusi

Pemberian Insentif dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Mengajar Guru, dengan sub judul Studi Deskriptif Verifikatif pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau”.

## **B. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Sebagai pengelola proses belajar mengajar yang profesional, guru hendaknya mampu melaksanakan tugas-tugasnya, berpengetahuan luas, dan mampu menggerakkan atau memotivasi dirinya sendiri sehingga menghasilkan kinerja mengajar optimal yang tercermin dari prestasi hasil belajar peserta didiknya dalam rangka meningkatkan mutu dan pencapaian tujuan pendidikan.

Belum maksimalnya pengelolaan proses belajar mengajar oleh guru mengindikasikan kinerja mengajar guru perlu mendapat perhatian, perbaikan dan dilakukan pembinaan. Kinerja mengajar guru ini dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Donnely, Gibson, dan Ivancevich (1985:51), faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu di dalam organisasi:

- 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman dan demografi,
- 2) faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan,
- 3) faktor psikologi, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Sedarmayanti (2001: 53) mengemukakan sumber utama kinerja yang tidak efektif, antara lain 1) faktor individu adalah kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, demotivasi, keuangan, 2) faktor organisasi adalah sistem, peranan kelompok, perilaku pengawas, dan iklim organisasi, 3) faktor lingkungan eksternal adalah faktor keluarga, kondisi ekonomi, nilai sosial, pasaran kerja.



Mark Frohman dan Perry Pascarella (Timpe, 2000: 87) menjelaskan:

Organisasi dapat lebih jauh mempengaruhi perilaku melalui sistem-sistem imbalan-resmi dan tidak resmi. Kompensasi keuangan, pengakuan, promosi, tanggungjawab baru, tugas khusus, akses kepada lebih banyak sumber, dan kesempatan pendidikan adalah jenis-jenis perilaku yang lebih disukai.

Menurut Sedarmayanti (2004: 12) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, teknologi sasaran produksi, manajemen, kesempatan kerja, kesempatan berprestasi, dan lain-lain.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2001: 12) mengemukakan:

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai mungkin akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal pegawai. Faktor internal antara lain tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kepuasan kerja, komitmen terhadap pekerjaan, kemampuan dan sikap, minat, motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, dan umur. Sedangkan faktor eksternal antara lain fasilitas yang tersedia, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan organisasi, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sangat kompleks, mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi pada tiga variabel

yaitu pemberian insentif (insentif daerah dan sekolah) sebagai variabel bebas ( $X_1$ ), motivasi mengajar sebagai variabel bebas ( $X_2$ ), dan kinerja mengajar guru sebagai variabel terikat ( $Y$ ). Variabel-variabel tersebut, dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif diartikan sebagai penghasilan tambahan diluar gaji yang diperoleh guru dari pemerintah daerah dan pihak sekolah, baik yang bersifat rutin maupun berkala berupa moneter langsung dan tak langsung sebagai imbalan kesejahteraan yang diberikan kepada guru.

Indikator insentif yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan guru atas insentif yang diberikan, kesempatan pengembangan diri, dan fasilitas yang di dapat, dengan pertimbangan indikator lain dari insentif yang juga turut mempengaruhi kinerja mengajar guru tidak diteliti.

2. Motivasi mengajar guru diartikan sebagai kesiapsediaan guru untuk menggerakkan dan mengerahkan segenap ide, gagasan, pikiran, tenaga dan waktunya untuk difokuskan dalam kegiatannya mengajar dalam usaha mengembangkan segala potensi peserta didik secara optimal untuk mencapai tujuan pengajaran dan pendidikan.

Motivasi mengajar guru mencakup beberapa aspek yang dapat menimbulkan motif guru untuk berbuat atau melaksanakan tugas mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Aspek-aspek motivasi yang akan dianalisis terdiri dari tanggung jawab, minat terhadap tugas, dan penghargaan terhadap tugas, dengan pertimbangan aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja mengajar guru tidak diteliti.



Kinerja mengajar guru merupakan unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yang merujuk kepada wujud pelayanan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dalam bidang pengajaran.

Kinerja mengajar guru akan dianalisis berdasarkan pelaksanaan tugas guru dalam bidang tanggung jawabnya mengajar baik kuantitas maupun kualitas pelaksanaan tugas sebagai suatu profesi persemester dengan indikator melakukan perencanaan dengan menganalisis dan menjabarkan kurikulum menjadi program pengajaran; kegiatan pelaksanaan diukur pada materi pokok pelajaran yang diselesaikan, sumber belajar, metode mengajar, alat peraga dan media yang digunakan, upaya pemecahan masalah siswa, dan kegiatan remedial dan pengayaan yang dilakukan guru; kegiatan evaluasi dengan mengukur pelaksanaan tes formatif, tes sumatif dan menganalisis hasil belajar; menyelenggarakan administrasi kelas; dan membina kegiatan ekstrakurikuler.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Seberapa baik kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam?
2. Seberapa baik pemberian insentif yang diperoleh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam?
3. Seberapa baik motivasi mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam?
4. Apakah pemberian insentif memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru?

5. Apakah pemberian insentif memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru?
6. Apakah motivasi mengajar guru memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru?
7. Apakah pemberian insentif dan motivasi mengajar guru secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi pemberian insentif dan motivasi mengajar guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam. Tujuan umum ini dirinci menjadi tujuan yang lebih khusus, yaitu untuk mengetahui:

1. Besarnya kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam.
2. Besarnya kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam.
3. Besarnya kontribusi variabel motivasi mengajar guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam
4. Besarnya kontribusi pemberian insentif dan motivasi mengajar guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepentingan praktis.

### 1. Untuk Kepentingan Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini memperkaya khasanah kajian ilmu sosial, yaitu bidang ilmu pengelolaan sumber daya manusia khususnya ditinjau dari sistem imbalan dan pemberian motivasi mengajar kepada guru serta kontribusinya terhadap kinerja mengajar guru.

### 2. Untuk Kepentingan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

- a. Guru Sekolah Dasar, sebagai masukan dan umpan balik bagaimana motivasi dan kinerja mengajar mereka selama ini, dan beberapa saran yang mungkin disampaikan untuk meningkatkan motivasi mengajar sehingga kinerja mengajar mereka lebih baik di masa akan datang.
- b. Kepala Sekolah Dasar, sebagai masukan dan umpan balik bahwa sistem insentif yang diterapkan dapat mempengaruhi upaya guru yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.
- c. Para pengambil kebijakan di Kota Batam, sebagai masukan dan umpan balik tentang kebijakan pemberian insentif tambahan yang diterapkan selama ini dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan pemotivasiannya kerja yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

### F. Asumsi

Penelitian ini didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Motivasi mengajar guru dipengaruhi antara lain oleh imbalan yang mereka terima. Hal ini sangat terkait dengan tingkat kesejahteraan guru. Menurut Rusyan, dkk (2000: 6):

Pelaksanaan proses pembelajaran dikatakan produktif dan berhasil

jika guru hidupnya sejahtera karena dengan hidup sejahtera akan memberikan kontribusi terhadap berbagai kegiatan yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yakni kegairahan dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, dan percaya diri.

2. Kinerja mengajar guru dipengaruhi antara lain oleh imbalan yang diterima. Menurut Castetter (1996: 456) “ Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi personel untuk menampilkan kinerja optimum”.
3. Motivasi mengajar guru berhubungan erat dengan kinerja mengajar guru. Hal ini berarti kinerja mengajar guru dapat tumbuh baik bila guru memiliki motivasi mengajar yang baik. Menurut Mangkunegara (2002: 68) “Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja”.
4. Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman guru (PNS) telah memenuhi syarat mengajar yang memungkinkannya mampu melaksanakan peran dan tugasnya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas secara berhasil.

### **G. Kerangka Pemikiran**

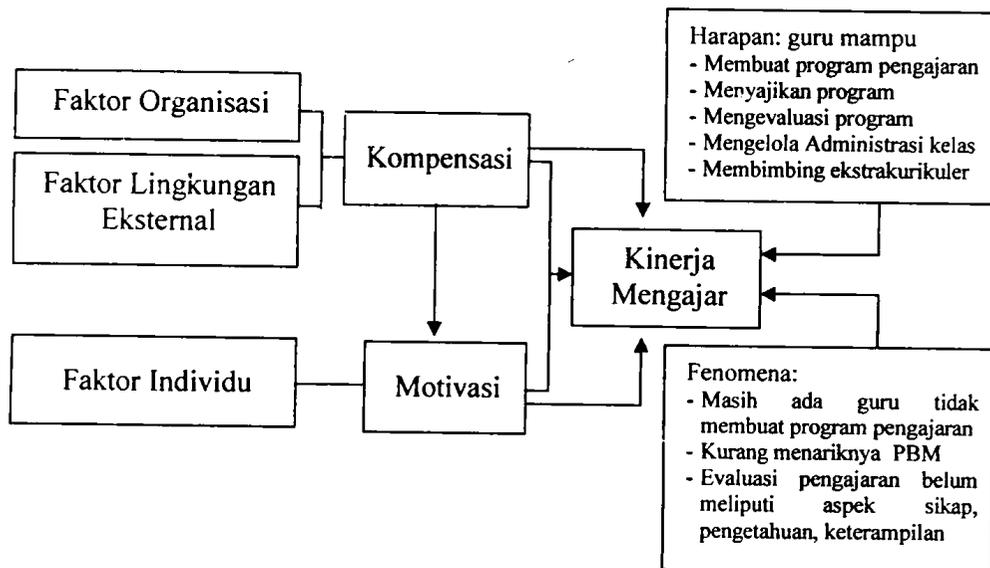
Penelitian ini didasari oleh pemikiran bahwa banyak faktor yang mempengaruhi prestasi hasil belajar peserta didik, diantaranya adalah faktor guru. Dalam hal ini kinerja mengajar guru turut menentukan prestasi hasil belajar peserta didik. Hasil belajar yang memuaskan akan diperoleh dari keterlibatan langsung oleh guru yang ulet, berdaya saing tinggi, terampil memecahkan masalah, rajin dalam bekerja serta disiplin kerja tinggi.

Guru yang kinerja mengajarnya baik dapat dilihat dari prestasi yang dicapainya antara lain mampu menumbuhkan kebiasaan peserta didik untuk rajin belajar, membangkitkan kecintaan peserta didik kepada sekolah, dan

mampu mendorong peserta didik rajin mengikuti program pembelajaran yang meliputi pengembangan pembentukan perilaku dan pengembangan kemampuan dasar. Kinerja mengajar guru yang rendah akan menyebabkan prestasi belajar peserta didik kurang maksimal.

Kinerja mengajar guru tidak akan menjadi baik begitu saja. Banyak faktor yang mempengaruhinya, meliputi faktor individu: kemampuan, keterampilan mental dan fisik, pendidikan, pengalaman, keuangan/penghasilan, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi; faktor organisasi: sumber daya/fasilitas, kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan, peranan kelompok, dan iklim organisasi; faktor lingkungan eksternal: keluarga, kondisi ekonomi, nilai sosial dan pasaran kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut dapat digambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Diadaptasi dan dimodifikasi dari berbagai sumber

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini variabel yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yang diteliti terdiri dari faktor kompensasi (imbalan) khususnya pemberian insentif ( $X_1$ ) dan motivasi mengajar ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas serta kontribusinya terhadap kinerja mengajar guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Hubungan antar variabel yang diteliti tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hubungan antara Pemberian Insentif dan Motivasi Mengajar

Pemberian insentif bermaksud agar dapat menambah penghasilan guru disamping pendapatan gaji, sehingga guru lebih bergairah, kesejahteraannya lebih baik sehingga guru termotivasi dan lebih terkonsentrasi pada komitmen tugas dan tanggungjawabnya mengajar. Guru yang termotivasi akan menggerakkan dan mengerahkan segala upaya. Ide, gagasan, waktu dan tenaga akan difokuskan guru dalam pelaksanaan tugasnya.

Guru yang bekerja penuh semangat dan mempunyai motivasi mengajar yang tinggi berimplikasi pada pelaksanaan tugas mengajar secara baik yang mampu mengantarkan peserta didik mencapai tujuan belajarnya. Hal ini akan dilakukan dengan rasa senang, bertanggung jawab dan penuh keikhlasan. Guru yang demikian akan lebih produktif dalam pelaksanaan tugas mengajarnya.

#### 2. Hubungan Pemberian Insentif dan Kinerja Mengajar Guru

Kesejahteraan berupa insentif adalah imbalan yang diterima guru setelah mereka berkarya di suatu lembaga pendidikan melalui keterampilan, pengetahuan, dan waktu mereka. Manfaat dari program kesejahteraan ini antara lain untuk meningkatkan semangat dan motivasi mengajar,

meningkatkan kesehatan guru yang secara tidak langsung diikuti dengan peningkatan kinerja mengajar guru, perbaikan semangat kerja yang berfungsi sebagai alat untuk menarik perhatian sehingga membuat lembaga pendidikan dipandang sebagai tempat untuk bekerja yang menyenangkan.

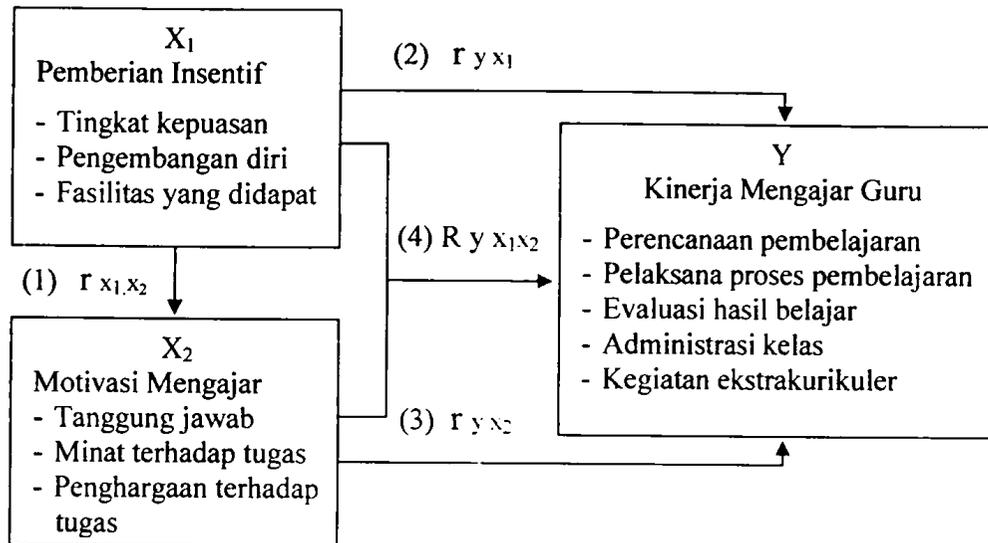
Guru yang sejahtera diyakini akan mampu meningkatkan pelaksanaan tugas guru, karena guru akan lebih terkonsentrasi, aktif dan kreatif. Sebab aktivitas dan kreativitas yang tinggi dapat berjalan dengan baik jika ditopang dengan kesejahteraan guru yang baik. Aktivitas dan kreativitas memungkinkan guru memiliki rasa ingin tahu, berani mengutarakan dan mengaktualisasikan gagasan. Kesejahteraan guru akan membantu pelaksanaan pekerjaan guru dan konsekuensinya kinerja mengajar mendapat hasil yang lebih baik dibandingkan guru yang kurang sejahtera.

### 3. Hubungan Motivasi Mengajar dan Kinerja Mengajar Guru

Guru yang mempunyai motivasi mengajar yang tinggi berimplikasi pada pelaksanaan dan penyelesaian tugas mengajarnya secara baik, sehingga mampu mengantarkan peserta didik mencapai tujuan belajarnya. Kinerja mengajar yang tinggi hanya akan dicapai oleh guru yang mempunyai motivasi mengajar yang tinggi. Dengan kata lain motivasi mengajar merupakan faktor pendukung bagi kinerja mengajar guru.

Penelitian ini akan melihat keterkaitan antar variabel, yaitu kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi mengajar, kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja mengajar guru, kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru, dan kontribusi pemberian insentif dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru.

Variabel dan indikator yang menjadi fokus dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2. Paradigma Penelitian

## H. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian insentif memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru.
2. Pemberian insentif memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
3. Motivasi mengajar guru memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajarnya.
4. Pemberian insentif dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru.





