

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
PROFESIONALISME GURU SD MUHAMMADIYAH  
KOTA PADANG**

**Erpidawati, SE, M.Pd, Rantih Fadhlya Adri, S.Si, M.Si**  
Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang dan Pengaruh insentif terhadap kinerja profesional guru SD Muhammadiyah Kota Padang dan pengaruh motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif jenis korelasional, dengan sampel guru SD Muhammadiyah Kota Padang yang berjumlah sebanyak 70 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan skala Likert dimodifikasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji persyaratan dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS Versi 20 dan menganalisis korelasi dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis data menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja profesionalisme guru karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja profesionalisme guru karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Kesimpulan bahwa motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Kota Padang

Kata Kunci: Motivasi, Insentif, Kinerja Profesionalisme

**PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang mempunyai peranan yang sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan adanya lembaga ini pemerintah mengharapkan agar semua warga negara dapat menggali dan menumbuhkembangkan segenap potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Namun pada kenyataannya sekarang masih banyak sekolah yang belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang diharapkan, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pasal 3, yang berbunyi pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Widodo (2006:78) menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dunda (Rahman, 2005:72) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan "kompetensi guru"

Pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang sangat terkait, oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menentukan keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengembangkan berbagai aspek pendidikan dan pembelajaran.

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan baik atau buruknya mutu pendidikan. Jika mutu pendidikan merosot dimungkinkan kinerja profesional guru juga rendah, dan motivasi kerja guru juga rendah. Rendahnya motivasi kerja ini disebabkan salah satunya yaitu tidak adanya perhatian atau dorongan dari kepala sekolah. Kepala sekolah tidak dapat menampung aspirasi/pendapat semua bawahan, hanya memperhatikan pendapat orang-orang (guru) tertentu yang dianggap menguntungkan dan mau bekerja sesuai dengan keinginan kepala sekolah.

Sutrisno (2011:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Gray (dalam Winardi, 2002:2) mengemukakan "Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan pekerjaan"

Keberhasilan guru dalam mengajar ditentukan tiga faktor utama, 1) harus memiliki kemampuan untuk mengajar, yaitu suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang "dibangunkan" melalui pendidikan dan pelatihan, 2) harus mempunyai dan mampu menggunakan alat (perangkat dan media pembelajaran) yang tepat untuk mengajar, 3) harus memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi serta memiliki sikap inovatif dan memiliki kepribadian Faktor lain yang mempengaruhi kinerja profesionalisme guru ada insentif, insentif merupakan salah satu faktor pendorong atau penyemangat seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, namun fenomena yang di dapatkan insentif yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan pemberian insentif tersebut kepada para guru seharusnya diberikan setiap bulan, namun pada kenyataannya pemberian insentif tersebut tidak tepat waktu. Sering sekali pemberian insentif tersebut tertunda kurang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan selain dari pada itu insentif yang diperoleh oleh masing-masing guru tersebut diatas juga akan dipotong apabila guru tidak disiplin dalam kehadiran dan lalai melakukan tugasnya.

Insentif merupakan sesuatu yang diterima seseorang sehubungan dengan hasil kerjanya baik berupa materi maupun non materi. Dalam hal ini Ruky (2002:10) menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk berprestasi dan meningkatkan produktivitas kerja guru. Senada dengan hal itu Hasibuan (2006:118) menyatakan bahwa pemberian insentif kepada seseorang yang memiliki tugas dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan, sehingga prestasi mereka bekerja lebih memuaskan.

Rivai (2004:284) mengartikan insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja guru dan *gainsharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung selain gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay For Performance Plain*)

Menurut Ibrahim (2009:42) pentingnya peningkatan kemampuan profesional guru sekolah dasar dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang *pertama* ditinjau dari pengetahuan dan teknologi pendidikan, seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, berbagai metode dan media baru dalam pembelajaran telah berhasil dan berkembang, semua itu harus dikuasai oleh guru dan kepala sekolah. *Kedua* ditinjau dari kepuasan dan moral kerja, sebenarnya peningkatan kemampuan profesional guru merupakan hak setiap guru, artinya setiap pegawai berhak mendapatkan pembinaan profesional dari lembaga. *Ketiga* ditinjau dari keselamatan kerja, banyak aktivitas pembelajaran di sekolah dasar yang tidak hanya semakin mampu dan terampil dalam moral dan semangat kerja yang tinggi dan berdisiplin. *Keempat* peningkatan kemampuan profesional guru sangat penting dalam rangka manajemen peningkatan mutu sekolah di sekolah dasar.

Sedangkan menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 kemampuan yang harus dimiliki guru profesional adalah Keempat kompetensi terintegrasi dalam kinerja guru. Namun

dalam penelitian ini penulis membatasi tentang kinerja guru profesional berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005 tentang standar kompetensi inti guru meliputi: 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampu. 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran bidang pengembangan yang diampu. 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. 4) Mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kinerja profesional guru akan terwujud apabila semua persyaratan profesionalnya terpenuhi. Menurut Jhonson dalam (Ali Idrus:2009:55), menyatakan bahwa " kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu ia memberikan pelajaran kepada siswanya". Menurut Buchari Alma (2008:141), seorang guru yang profesional memiliki kemampuan atau kompetensi yaitu seperangkat kemampuan sehingga dapat mewujudkan kinerja profesionalnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja porfesionalisme guru di SD Muhammadiyah Kota Padang. 2) Pengaruh insentif terhadap kinerja porfesionalisme guru di SD Muhammadiyah Kota Padang. 3) Pengaruh motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja porfesionalisme guru di SD Muhammadiyah Kota Padang.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Korelasional. Penelitian akan dilaksanakan dalam 3 bulan, dengan tempat penelitian pada 7 SD Muhammadiyah di Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini semuan guru SD Muhammadiyah Kota Padang yang terdiri dari 7 sekolah yang berjumlah sebanyak 70 orang, karena populasinya sedikit semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus karena semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup, yang telah disusun sesuai dengan variabel penelitian yang akan diberikan kepada responden. Teknik analisis data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Data

Angket variabel motivasi kerja terdiri dari butir. Maka skor minimum 44 dan skor maksimum 220 . Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 361 dan skor tertinggi 222. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 281,75, modus (*mode*) sebesar 324,0 median sebesar 272 dan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 42.88 harga skor rata-rata, modus dan median tidak jauh berbeda dan tidak melebihi satu simpangan baku, ini berarti bahwa distribusi kinerja guru cenderung normal. Gambaran distribusi frekuensi skor kinerja guru. Hasil analisis tingkat capaian responden setiap indikator kinerja guru disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1 Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Ketekunan dalam bekerja	50	39.63	79.36	Baik
Semangat Kerja	30	24.01	80.05	Baik
Kegairahan	35	25.76	73.59	Sedang
Tanggung Jawab	60	42.03	70.05	Sedang
Keinginan	25	19.24	76.97	Sedang
Skor Ideal Keseluruhan	200	150.50	75.25	sedang

Secara umum tingkat capaian skor motivasi kerja (75.25%) dari skor ideal. Pada Tabel 1 kelihatan bahwa tingkat pencapaian indikator yang tinggi menilai semangat kerja

(80.05%) sedang pada indikator tingkat pencapaian motivasi kerja terendah pada aspek (73.21%) pada aspek tanggungjawab. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

#### **Insentif Guru SD Muhammadiyah**

Angket variabel insentif terdiri dari 40 butir. Maka skor minimum 40 dan skor maksimum 200. Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi 175. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 292,8 modus (*mode*) sebesar 363,0, median sebesar 284,0 dan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 52,63. harga skor rata-rata, modus dan median tidak jauh berbeda dan tidak melebihi satu simpangan baku, ini berarti bahwa distribusi insentif cenderung normal. hasil analisis tingkat capaian responden setiap indikator insentif dapat disajikan pada Tabel 2

**Tabel 2 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator insentif**

Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Honorarium	50	39.7	79.4	Tinggi
Hadiah	50	39.66	79.31	Tinggi
Penghargaan	50	38.27	76.54	Sedang
Pujian	25	18.60	74.4	Sedang
Kesempatan	25	23.3	81.4	Tinggi
Skor Ideal Keseluruhan	200	138	68.99	Sedang

Pada Tabel 2 kelihatan bahwa tingkat capaian skor insentif secara ideal 68.99% dengan kategori sedang, indikator insentif tertinggi kesempatan dengan tingkat capaian skor tertinggi 81,40% dengan kategori baik dan Pengakuan termasuk kategori baik, tingkat capaian skor terendah 76,5% termasuk kategori sedang.

#### **Kinerja Profesionalisme Guru**

Angket variabel kinerja profesionalisme guru terdiri dari 44 butir. Maka skor minimum 44 dan skor maksimum 220. Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 118 dan skor tertinggi 200. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 161,26, modus (*mode*) sebesar 122,0, median sebesar 166,0 dan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 27.01. harga skor rata-rata, modus dan median tidak jauh berbeda dan tidak melebihi satu simpangan baku, ini berarti bahwa distribusi disiplin kerja cenderung normal. Hasil analisis tingkat capaian responden setiap indikator kepemimpinan demokratis disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kinerja Profesionalisme Guru**

Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Mengelola materi pembelajaran	50	41,7	83,4	Tinggi
Mengembangkan standar kompetensi dan kompetensi dasar	45	33.86	75.24	Sedang
Mengembangkan materi pembelajaran	50	36.17	72,34	Sedang
Mengembangkan keprofesionalan	30	19,7	65.5	Sedang
Memanfaatkan teknologi informasi	45	29.9	66.4	Kurang
Skor Ideal Secara Keseluruhan	220	161,26	73,30	sedang

Secara umum tingkat capaian skor kinerja profesional (73.30%) dari skor ideal. Pada Tabel 3 kelihatan bahwa tingkat pencapaian indikator yang tinggi (83.4%) yaitu mengelola pembelajaran sedang pada indikator tingkat pencapaian kerja yang terendah terendah (65.90%) pada aspek memanfaatkan teknologi informasi.

#### **Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan tes *Kolmogroff Smirnov* (Tes K-S), dengan menetapkan taraf signifikasn 5% atau  $\alpha = 0,05$  (Sudjana, 1982:280). Data

dapat dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikan (*Asymp.Sig*) > 0,05 maka data berdistribusi normal, hasil pemeriksaan dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dengan tes Kolmogorov Smirnov**

Variabel	KS	<i>Asymp Sig</i>	Pengujian	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,972	0,301	0,05	Normal
Insentif ( $X_2$ )	1,040	0,229	0,05	Normal
Kinerja Profesionalisme guru (Y)	1,175	0,126	0,05	Normal

Hasil perhitungan normalitas variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja profesionalisme guru (Y) dapat disimpulkan: 1) Data motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *Asymp Sig* 0,301 karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal. 2) Data insentif ( $X_2$ ) memiliki nilai *Asymp Sig* 0,229 karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal. 3) Data kinerja profesionalisme guru (Y) memiliki nilai *Asymp Sig* 0,126 karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal.

#### Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas data dilakukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang homogen. Untuk menguji homogenitas dilakukan dengan analisis Levene Statistic. Analisis homogenitas varian dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi bahwa ketiga variabel yang mempunyai varian yang sama (homogen). Hasil dari homogenitas dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5 Homogenitas variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan kinerja profesionalisme guru (Y)**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja	2,548	2	67	,086
Insentif	0,313	2	67	,732
Kinerja Profesionalisme Guru	0,887	2	67	,417

Tabel 5 dapat dilihat bahwa besarnya *Levene Statistic* motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 2,548 sedangkan probabilitas atau signifikasinya adalah 0,086, insentif ( $X_2$ ) adalah 0,313 sedangkan probabilitasnya 0,732 yang berarti lebih besar dari 0,05, kinerja profesionalisme guru (Y) adalah 0,887 dengan probabilitasnya 0,417 demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yang berarti asumsi bahwa varians populasi adalah identik (homogen) dapat diterima.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak signifikan dan juga sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi, apabila taraf signifikan antara dua variabel kurang dari 0,05 maka dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_1$  terhadap Variabel Y**

#### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	(Combined)	26919,288	32	841,228	1,328	,202
Profesi	Between	7681,834	1	7681,834	12,129	,001
onalism	Groups	19237,454	31	620,563	,980	,519
en	from					
Guru *	Linearity					
Motiva	Within Groups	23434,083	37	633,354		
si Kerja	Total	50353,371	69			

Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikasn pada Lineariti  $X_1$  terhadap Y sebesar 0,519 karena signifikansiya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berkontribusi terhadap kinerja profesionalisme guru (Y) terdapat hubungan linear. Uji linearitas variabel insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja profesionalisme guru (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Variabel  $X_2$  terhadap Variabel Y**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Profesionalisme Guru * Insentif	Between Groups	(Combined)	29431,490	33	891,863	1,535	,105
		Linearity	9224,412	1	9224,412	15,872	,000
	Within Groups	Deviation from Linearity	20207,079	32	631,471	1,087	,403
		Total	20921,881	36	581,163		
Total			50353,371	69			

Dari tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada Linearity  $X_2$  terhadap Y sebesar 0.403 karena signifikansiya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja profesionalisme guru (Y) terdapat hubungan linear.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi ganda. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 9

**Tabel 9 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja profesionalisme guru (Y)**

Korelasi	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	P
( $r_{y12}$ )	0,485	0,235	0,000

Hasil perhitungan pada Tabel 9 menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi ganda motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama dengan variabel kinerja profesionalisme guru ( $R^2_{y12}$ ) adalah sebesar 0,485 dengan  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien determinasi ( $R^2_{y12}$ ) sebesar 0,235. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi secara sangat signifikan terhadap kinerja profesionalisme guru.

Untuk mengetahui besar hubungan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru (Y), apakah hubungan itu bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 64,314 + 0,297X_1 + 0,383X_2$ . Persamaan ini kemudian di uji keberartian dengan uji F. Rangkuman hasil pengujian keberartian persamaan dapat dilihat pada Tabel 4.19.

**Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja Profesionalisme guru (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11844,237	2	5922,118	10,304	,000 <sup>b</sup>
Residual	38509,135	67	574,763		
Total	50353,371	69			

Pada Tabel 4.10 kelihatan bahwa harga  $F_{hitung}$  sebesar 16,884 dengan nilai  $\rho=0,000 < \alpha=0,01$ . Persamaan ini berarti bahwa persamaan regresi  $\hat{Y}=64.314+0,297X_1+0,383X_2$  adalah sangat signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian yang semuanya sangat signifikan maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja profesionalisme guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besar kontribusi sebesar 23.5%.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru dimana hasil yang diperoleh bahwa nilai  $\text{sig} < 0.05$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.499 > 1.96$ ) dan berkontribusi sebesar 15.3 % terhadap kinerja profesionalisme guru, artinya kinerja profesionalisme guru di interprestasikan melalui pemberian motivasi, dengan meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru dimana nilai  $\text{sig} > 0.05$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.905 > 1.96$ ) dan memberikan kontribusi sebesar 18.3 % terhadap kinerja profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang artinya kinerja profesionalisme guru dapat interprestasikan melalui pemberian insentif dengan meningkatnya insentif akan meningkatkan kinerja profesionalisme guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dola Sagita (2015) Insentif berkontribusi sebesar 29.6% terhadap kinerja guru, artinya bahwa kinerja guru diprediksikan melalui insentif guru SD Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh secara teori juga menggambarkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor pendorong kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing.

Insentif sangat penting bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi. Bagaimana insentif digunakan dan bagaimana dikaitkan dengan perilaku organisasional lainnya dapat dilakukan dengan menggunakan sistem ganjaran dengan pendekatan yang tepat. Ada banyak pendekatan bagi kompensasi insentif, seperti bonus uang, pembelian saham, dan profit sharing. Penggunaan insentif yang tepat memang dibutuhkan agar memberikan hasil yang diinginkan. Handoko (2002) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengajuan hipotesis dan hasil analisis data tentang motivasi kerja dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja profesionalisme guru bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10.304 > 3.13$ ) berkontribusi sebesar 23.6% terhadap kinerja profesionalisme guru. Dari hasil perhitungan besaran kontribusi terlihat bahwa insentif lebih besar memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Hasil analisis korelasi bahwa hipotesis pertama yang diajukan terdapat kontribusi motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja profesionalisme guru motivasi yang tinggi akan memberikan sumbangan terhadap kinerja profesionalisme guru.

Penelitian ini telah dilakukan dengan cermat berdasarkan metode dan prosedur yang sesuai dengan jenis penelitian ini. Namun kesempurnaan hasil merupakan hal yang sesuai dengan jenis penelitian ini. Namun kesempurnaan hasil merupakan hal yang tidak mudah untuk menwujudkan. Inilah hasil terbaik saat ini, walaupun dengan keterbatasan dan kelemahan yang ditemui selama proses penelitian.

## SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $\text{sig} < 0.05$ . sedangkan sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja sebesar 15.3%, ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja profesionalisme guru. 2)

Insentif berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang karena nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel atau nilai  $sig > 0.05$  dengan besaran sebesar 18.3%. Dengan demikian, insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesionalisme guru. Ini berarti semakin tinggi insentif yang diterima guru maka semakin baik pula kinerja profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya, dan begitu juga sebaliknya. 3) Motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru sebesar 23.5%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja profesionalisme guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja dan insentif yang diterima oleh guru SD Muhammadiyah Kota Padang

Ucapan Terimakasih kepada Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang telah memberikan bantuan dana penelitian, alhamdulillah penelitian ini dapat dilaksanakan dengan lancar amin.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Prenada Media
- Amin Ibrahim. 2009. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Implementasinya*. Bandung: Program Pasca Sarjana UNPAD.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* edisi 2 Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Irawadi. 2001. *Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kompetensi guru SD Kecamatan Koto Singkarak Kabupaten Solok*. Tesis Pascasarjana UNP. Tidak diterbitkan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit : PT Refika. Aditama. Bandung.
- Mulyasa, E. 2003. *Managemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Penerbit PT Remaja
- Nana Sudjana, Ibrahim, M.A. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Rusman. 2009. *Model-Model Pembelajaran Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rosilawati. 2001. *Kontribusi Motivasi Kerja dan Sikap Inovatif Terhadap Kompetensi Profesionalisme Guru SD Kecamatan Tarung-Tarung Kabupaten Agam*
- Sondang P Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saudagar, Fachruddin; Ali Idrus. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sukanti. 2015. Peran Penilaian Kinerja Guru dalam Pengembangan Profesi Pendidik. *jurnal Pendidikan Pendidikan Unesa*. 21 Juni 2014 ISBN 978-3456-52-2
- Tukiyo. 2015. Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten. Prosiding seminar nasional pendidikan Surakarta, 21 November 2015 ISBN 978-3456-52-2
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Dharma Bhakti
- Winardi J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Prenada Medi
- Wahjosumidjo, 1988. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja