

**PENGARUH INSENTIF DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP  
MOTIVASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK KECAMATAN AKABILURU  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

**Risnawati**

E-mail : risnawati.mm@gmail.com

**ABSTRACT**

This research aims to examine and analyze the effect of incentive and school organization climate toward working motivation of kindergarten teacher. The hypothesis in this research are; 1) incentive has significant effect toward working motivation of kindergarten teacher, 2) organization climate has significant effect toward working motivation of kindergarten teacher, 3) incentive and organization climate have significant effect toward working motivation of teacher.

The sample of this research are 73 kindergarten teachers. To examine the relation and influence of dependent and independent variables, the data is analyzed by using software SPSS.

The result of this research shows that giving incentive for kindergarten teacher has significant effect toward working motivation of kindergarten teacher. It can be seen that working motivation of kindergarten teacher in Akabiluru is better. The organization climate has significant effect toward working motivation of teacher. And simultaneously, giving incentive and organization climate affect working motivation of kindergarten teacher.

This discovery supports Herzberg's theories. And this discovery also give understanding about the important role of incentive and school organization climate toward working motivation of kindergarten teacher.

**Keywords : incentive, organization climate, motivation**

**PENDAHULUAN**

Sekolah sebagai organisasi bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sub sistem yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sub sistem manusia karena menurut Muhammad (2005:39) manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi. Faktor manusia dalam organisasi harus mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan. Hal ini disebabkan berhasil atau tidaknya organisasi itu mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya lebih banyak ditentukan oleh faktor manusianya. Oleh sebab itu dalam melaksanakan aktivitasnya, manusia yang bekerja pada organisasi tersebut perlu disubstitusi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi dan gairah kerjanya.

Iklm yang kondusif disekolah dapat mendorong dan mempertahankan motivasi kerja guru. Dengan demikian iklim organisasi harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih termotivasi berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Litwin dan Stringer (dalam Muhammad, 2005:83) memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut: (1) rasa tanggung jawab; (2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan; (3) ganjaran atau reward; (4) rasa persaudaraan; dan (5) semangat tim. Di sisi lain Davis dan Newstrom (1996:24) menyebutkan beberapa unsur khas yang membentuk iklim yang menyenangkan adalah: (1) Kualitas kepemimpinan; (2) Kadar kepercayaan; (3) Komunikasi, ke atas dan ke bawah; (4) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; (5) Tanggung jawab; (6) Imbalan yang adil; (7) Tekanan pekerjaan yang nalar; (8) Kesempatan; (9) Pengendalian; struktur, dan birokrasi yang nalar; (10) Keterlibatan pegawai, keikutsertaan.

Unsur-unsur iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer, Davis

dan Nestrom, dan Campbell merupakan unsur-unsur iklim organisasi yang positif, yang menyenangkan. Iklim yang menyenangkan bagi para pegawai (Davis dan Newstrom, 2005: 24) adalah apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, mendapatkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Adanya iklim yang positif, yang menyenangkan dapat membawa pengaruh positif pada kinerja seseorang. Iklim yang berorientasi pada manusia akan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka, bila mana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi prestasi), maka dapat mengharapkan tingkah laku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, prestasi maupun kepuasan dapat berkurang.

Disamping iklim organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru adalah pemberian insentif karena insentif merupakan suatu usaha dari sekolah untuk memberikan tambahan diluar upah biasa untuk mendorong guru agar bekerja lebih giat lagi dan bersemangat guna meningkatkan kinerja kerja mereka. Adapun pengertian insentif adalah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Husnan, 2003:161). Dengan demikian insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang dapat memotivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian (2003: 297), motivasi kerja dapat memacu prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan motivasi dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian motivasi dan hasil kerja guru akan meningkat secara optimal. Oleh karena itu, seyogyanya kepala sekolah berusaha untuk memahami para guru dan mengupayakan agar guru memperoleh motivasi dalam menjalankan tugasnya. Persepsi guru terhadap motivasi kerja berdampak pada tingkat kinerja guru di sekolah.

Pemberian insentif kepada guru juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, dan penghargaan. Penciptaan iklim yang berorientasi pada motivasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan. Menunjukkan iklim organisasi yang kurang berpihak pada kinerja guru. Kinerja sekolah ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada sekolah tersebut. Ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Iklim yang menyenangkan bagi para pegawai/ guru adalah apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, mendapatkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai Davis dan Newstrom, (2001: 24). Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa.

Iklim yang kondusif dapat mendorong dan mempertahankan motivasi para pegawai. Dengan demikian iklim organisasi harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Disisi lain peneliti mengamati bahwa motivasi kerja dipengaruhi juga oleh hal lain yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah memberikan insentif,

menciptakan organisasi yang baik dan kondusif. Sementara motifasi kerja guru dapat ditingkatkan apabila insentif diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui hal yang diharapkan dan harapan-harapan tersebut dapat diakui terhadap hasil kerjanya. Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja guru. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan motivasi. Insentif diberikan karena adanya motivasi yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Rifatun (2007), penelitian tentang tentang pengaruh insentif kepala sekolah dan pemberian insentif terhadap kinerja guru SD Se Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, menunjukkan ada pengaruh antara insentif dan pemebrian insentif guru terhadap kinerja guru Disisi lain, Via Wuviani (2005), penelitian tentang faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualifikasi, Motivasi Kerja Guru dan insentif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kualifikasi terhadap kinerja guru sebesar 37,30%, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kerjanya sebesar 45,20%, pengaruh insentif terhadap kinerja guru sebesar 51,80%, dan pengaruh kualifikasi, motivasi kerja guru dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 67%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### **Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian adalah ingin mengetahui:

1. Menguji dan menganalisis Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak se Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Menguji dan menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak se Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Menguji dan menganalisis Pengaruh Insentif dan Iklim Organisasi secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak se Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi, sampel dan teknis pengumpulan data**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru taman kanak-kanak se Kecamatan Akabiluru Kabupaten lima puluh kota. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh guru taman kanak-kanak se Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota. Teknik pengumpulan sampel digunakan teknik *purposive sampling*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden atas pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara mengirimkan kuesioner ke responden secara langsung kepada guru taman kanak-kanak se Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner. Kuesioner akan dikirimkan langsung oleh peneliti kepada masing-masing responden dari seluruh taman kanak-kanak se Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota.

#### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui distribusi frekuensi responden berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis Statistik Instrumen Penelitian dilakukan dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperlukan uji asumsi klasik yang meliputi pengujian multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi serta asumsi Heteroskedastisitas. Uji Hipotesis dilakukan melalui Koefesien Determinasi dan Uji F (Simultan) Serta Uji T (Parsial).

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan output software SPSS diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = 1.685 + 0,273 X_1 + 0,485 X_2$$

Persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 3.2. Nilai konstanta sebesar 1.685 menunjukkan bahwa belum adanya pemberian insentif dan iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru sebesar 1.685.
- 3.3. Nilai koefisien regresi  $X_1$  (insentif) sebesar 0,273, menunjukkan bahwa setiap pemberian insentif naik satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,273 dengan asumsi variabel independen lain (iklim organisasi) dianggap konstan, jadi semakin baik pemberian insentif ( $X_1$ ) semakin baik pula motivasi kerja guru (Y).
- 3.4. Nilai koefisien  $X_2$  (iklim organisasi) sebesar 0,485, menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan iklim organisasi, maka akan diikuti oleh meningkatnya motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,485 dengan asumsi variabel independen lain (pemberian insentif) dianggap konstan. jadi semakin meningkat iklim organisasi sekolah ( $X_2$ ) maka berdampak terhadap meningkatnya motivasi kerja guru (Y).

### Uji Kualitas Data

#### 3.4.1.1. Hasil Uji Validitas

Suatu instrument pengukur yang valid diperlukan dengan tujuan untuk menghasilkan hasil pengukuran yang relevan. Untuk itu setiap item yang digunakan untuk mengukur karakteristik responden, harus memiliki presisi yang tinggi dalam pengukuran variabel yang akan diteliti. Validitas setiap item pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada  $r_{hitung}$  dalam kolom "*Corrected Item-Total Correlation*". Selanjutnya menurut Hastono, bahwa untuk menguji reliabilitas data dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  untuk korelasi setiap item pertanyaan atau pernyataan dengan  $r_{tabel}$ . Keputusan ; jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan atau pertanyaan item tersebut valid (Hastono, 2006).

Dalam penelitian ini jumlah responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas Dalam penelitian ini jumlah responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah 73 responden, dan diperoleh nilai  $r_{tabel}$  untuk derajat bebas 71 ( $df = n-2$ ), dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,304 dan lihat tabel r pada lampiran bahwa  $r_{hitung}$

#### 3.4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap semua item, tujuan uji coba reliabilitas ialah mencari besaran indeks untuk menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Koefisien Reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu *construct* dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Sekaran, 2003).

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Penelitian**

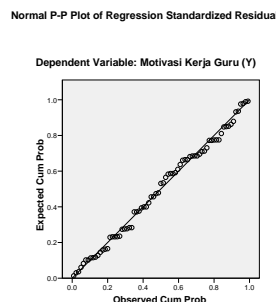
Variabel	Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang reliabel	Keterangan
X1	0,802	0,6	Reliabel
X2	0,862	0,6	Reliabel
Y	0,823	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel diatas berdasarkan hasil uji coba reliabilitas intrumen, dan hasilnya koefisien reliabilitas Cronbach's alpha semua variebel  $> 0,6$ , menunjukkan bahwa semua item variabel penelitian dapat dikatakan reliabel, dengan demikian semua item intrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini telah valid dan reliabel yang berarti semua item penelitian sudah dapat digunakan untuk mengukur dengan benar.

### 3.4.1.3. Uji Normalitas Data

Variabel dependen (Y) mempunyai distribusi normal untuk setiap pengamatan variabel Independen (X) dapat diketahui dari P-P Plot residual, bila data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan bila data jauh dari garis diagonal maka regresi kurang memenuhi asumsi normalitas. Adapun diagram P-P Plot residual yang muncul dari pengolahan data sebagaimana berikut:



Sumber : Data Olahan Output SPSS (2016)

**Gambar. Diagram Normalitas Kinerja Guru**

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Batasan nilai untuk dua variabel dikatakan berkolinieritas tinggi bisa dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Apabila nilai VIF untuk variabel bebas lebih besar dari 10, maka salah satu diantara variabel yang berkorelasi tinggi tersebut harus direduksi dari model regresi (Hastono, 2006).

Pada tabel berikut dapat dilihat nilai VIF untuk masing masing variabel bebas.

**Tabel . Nilai VIF Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constan)		
X1_intensif	0,757	1,321
X2_iklim organisasi	0,757	1,321

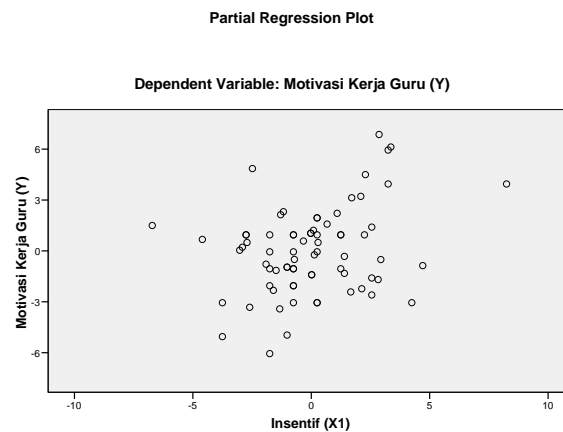
Dependent Variable: Y\_motivasi\_kerja\_Guru

Sumber : Data primer (2016)

Dan hasil perhitungan dalam tabel di atas terlihat nilai koefisien VIF dari dua variable bebas tampak, 1,321. Nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan asumsi linier terpenuhi, yang berarti model regresi berbentuk linier.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efektif. Bila dilihat dari plot residual dengan nilai prediksi juga tidak menggambarkan suatu pola tertentu, artinya data tersebut hiterogen. seperti yang terlihat pada grafik di bawah ini :



**Gambar Scatter Plot Nilai Residual dengan Nilai Prediksi**

Berdasarkan hasil plot residu di atas terlihat bahwa sebaran data adalah acak dan berada dibawah dan diatas titik nol sehingga menunjukkan bahwa residu memiliki sifat heterokedastisitas, sehingga nilai taksiran konstanta bersifat tak bias, sehingga disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas

**c. Uji Autokorelasi**

Regresi dengan beberapa variabel independen biasanya juga mensyaratkan uji autokorelasi. Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Priyatno, 2008). Cara pengujiannya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W). Uji auto korelasi diketahui dari nilai Durbin Watson berikut:

**Tabel. Model Summary**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,441	27,574	2	70	,000	1,692

Predictors: (Constant), X1\_insentif, X2\_iklim organisasi sekolah,  
 Dependent Variable: Y\_motivasi\_kerja  
 Sumber : Data primer (2016)

Dalam tabel Durbin Watson  $n = 73$  dan  $k = 3$  didapat  $d_L = 1,245$  dan  $d_U = 1,491$ . Jika DW terletak antara  $d_U$  dan  $(4-d_L)$ , maka tidak terdapat autokorelasi dengan persamaan  $d_U < DW < (4-d_L)$ . Dari persamaan tersebut diperoleh  $1,491 < 2.262 < 2.755$ . berarti tidak terjadi autokorelasi.

**Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

**H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan motivasi kerja guru**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis 1 diterima, karena variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada gurutaman kanak-kanak se kecamatan akabilurukabupaten lima puluh kota sudah baik, sehingga motivasi kerja para gurunya juga baik. Hasil ini diperoleh dari olahan kuesioner yang menunjukkan bahwa guru mempersepsikan pemberian insentif yang ada di taman kanak-kanak se kecamatan akabilurukabupaten lima puluh kota sudah baik yaitu : gaji dibanding dengan instansi lain

( $X_{1.1}$ ), bonus kerja ( $X_{1.2}$ ), uang lembur ( $X_{1.3}$ ), jaminan keselamatan kerja dan kesehatan ( $X_{1.4}$ ), penerapan sanksi yang jelas ( $X_{1.5}$ ), kesempatan karir ( $X_{1.6}$ ), kesempatan yang diberikan kepada guru untuk memberikan inspirasi atau ide ( $X_{1.7}$ ) ketujuh indikator tersebut di ataslah yang dirasakan guru, sehingga berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja yang dipersepsikan oleh guru taman kanak-kanak se kecamatan akabilurukabupaten lima puluh kota.

Guru merasakan bahwa insentif merupakan suatu usaha dari sekolah untuk memberikan tambahan diluar gaji biasa untuk mendorong guru agar bekerja lebih giat lagi dan bersemangat guna meningkatkan kinerja kerja mereka. Sehingga insentif adalah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Husnan, 2003:161).

Disismlain guru merasakan juga bahwa insentif yang diterima merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada guru yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Nawawi, 2003: 317).

## **H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis 2 diterima, karena variabel iklim organisasi sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru taman kanak-kanak se kecamatan akabilurukabupaten lima puluh kota termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Shadur, *et.al.*, (1999) bahwa iklim organisasi dapat memberikan suatu dinamika kehidupan dalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya. Elemen-elemen seperti sikap, nilai-nilai serta motif-motif yang dimiliki seorang individu mempunyai peranan penting dalam proses konseptual iklim organisasi. Selain itu, iklim organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu, misalnya iklim yang memperhatikan kepentingan guru, antar guru adanya hubungan yang harmonis dan berorientasi pada prestasi, maka dengan demikian dapat diharapkan bahwa tingkat perilaku guru atau guru yang mengarah pada tujuan kebutuhan dan motivasi pribadi itu tinggi

Hasil ini dilihat dari deskripsi tentang motivasi kerja yang diperoleh dari olahan kuesioner, yang menunjukkan bahwa guru termotivasi melalui : melaksanakan tugas sesuai prosedur ( $Y_{.1}$ ), ketulusan guru dalam melaksanakan tugas ( $Y_{.2}$ ), menanggung resiko pekerjaan ( $Y_{.3}$ ), sertifikasi guru ( $Y_{.4}$ ), prestasi akademik ( $Y_{.5}$ ), memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan ( $Y_{.6}$ ), memberi solusi pada permasalahan pekerjaan ( $Y_{.7}$ ), memiliki etos kerja yang tinggi ( $Y_{.8}$ ), kedelapan indikator inilah yang mendorong peningkatan motivasi kerja guru taman kanak-kanak se kecamatan akabilurukabupaten lima puluh kota.

Temuan ini sejalan dengan beberapa teori tentang motivasi, dimana pada prinsipnya setiap orang yang bekerja selalu memiliki harapan. Harapan antara usaha, kinerja dan kepuasan, menunjukkan persepsi individu bahwa besarnya usaha yang dilakukan masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya usaha tadi dalam bentuk kinerja. Adanya harapan tentang kinerja dan perolehan menimbulkan adanya kepuasan. Dalam pikiran individu setiap perilaku selalu dihubungkan dengan perolehan. Dengan usaha dan kerja keras, kinerja individu akan meningkat, dengan sendirinya imbalan yang akan diterima dari usaha dan kerja keras tadi akan meningkat menjadi lebih besar sehingga menyebabkan timbulnya kepuasan. Karena itu apabila manajemen memberi dorongan yang lebih besar terhadap pemenuhan harapan tersebut maka motivasi para guru akan meningkat. Akan tetapi tingkat usaha yang tinggi ini kemungkinan tidak akan menghantarkan kepada hasil kinerja yang diharapkan, jika tingkat usaha tidak diarahkan pada tujuan organisasi, dan tidak disertai kemampuan yang memadai diantara karyawan.

### H3 : Terdapat pengaruh pemberian insentif dan iklim organisasi sekolah secara simultan terhadap motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, hipotesis 3 diterima, karena pemberian insentif dan iklim organisasi sekolah secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru taman kanak-kanak se kecamatan akabilurukabupaten lima puluh kota. Temuan ini sejalan dengan dikemukakan oleh Prabumangkunegara (2000), bahwa untuk membangun iklim organisasi yang dapat menciptakan hubungan yang baik di antara individu, antara lain hubungan yang saling menguntungkan antar sesama guru. Guru merasa apabila mereka memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, maka mereka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kemudian, perbedaan antar individu karena pada dasarnya setiap manusia memiliki karakteristik masing-masing yang unik. Selanjutnya, motivasi, semua perilaku manusia disebabkan oleh sesuatu hal. Suatu hal tersebut akan mengarahkan individu dalam berperilaku untuk menghasilkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan kerja, maka baik karyawan maupun pimpinan akan terpenuhi kebutuhannya masing-masing. Terakhir martabat manusia merupakan etis dasar dalam menjalin hubungan antar manusia. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila iklim organisasi sudah baik maka secara langsung dapat memengaruhi motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja guru.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan besarnya kontribusi secara bersama-sama. Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan software SPSS seperti berikut :

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,664 <sup>a</sup>	0,441	0,425	2,469

Predictors: (Constant), X1\_insentif, X2\_iklim organisasi

Dependent Variable: Y\_motivasi kerja\_Guru

Sumber : Data primer (2016)

Pada table di atas terlihat nilai koefisien R square atau  $R^2$  sebesar 0,441 artinya 44,01% secara bersama-sama pemberian insentif, dan iklim organisasi sekolah memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja guru sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### Uji Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui secara simultan variabel independen mana yang berhubungan secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk keperluan tersebut dilakukan pengujian koefisien korelasi simultan pengujian menggunakan statistik uji F yang dihitung melalui tabel Anova sebagai berikut :

#### Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.169	2	168.085	27,574	,000 <sup>a</sup>
	Residual	426.708	70	6.096		
	Total	762.877	72			

a Predictors: (Constant), X1\_insentif, X2\_iklim organisasi\_

b Dependent Variable: Y\_motivasi kerja\_Guru

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan tabel Anova diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) Artinya pemberian insentif dan iklim organisasi sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.



### Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan output software SPSS diperoleh persamaan regresi taksiran (estimasi) uji parsial (Uji T) sebagai berikut :

**Tabel Koefisien Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.685	3,021		0,558	0,579
	X1_insentif	0,326	0,123	0,273	2.657	0,010
	X2 iklim organisasi	0,498	0,105	0,485	4.725	0,000

Dependent Variable: Y\_motivasi kerja\_guru

Sumber : Data primer (2016)

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Insentif secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik insentif kepada guru maka makin meningkat motivasi kerja guru.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila guru merasakan iklim sekolah yang kondusif dalam bekerja maka meningkatkan motivasi kerjanya.
3. Insentif dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru dapat dicapai jika guru merasakan pemberian insentif yang baik, dan iklim organisasi yang kondusif dirasakan disekolah.

### Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah perlu senantiasa memberikan penghargaan berupa pemberian insentif yang memadai, menciptakan kondisi yang memungkinkan terjalannya komunikasi efektif antara atasan dan bawahan dan antara guru itu sendiri. Dengan terjalannya komunikasi yang baik, suasana kerja dapat berlangsung nyaman, pendelegasian tugas dapat berlangsung secara jelas, hubungan antar individu dapat terjalin dengan baik, sehingga kepuasan kerja bagi guru akan terpenuhi.
2. Kepala sekolah perlu menciptakan suasana iklim organisasi sekolah yang lebih agar memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan motivasi kerja.
3. Karena penelitian ini terbatas pada pemberian insentif, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guruguru se Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota, maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya melihat variabel lainnya dalam mengukur motivasi kerja guru seperti variabel komitmen organisasional, Insentif, motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. (2003). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, Setiaji. (2006). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Budiyono. (2004). *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Davis, Keith dan Newstorm. (2005). *Perilaku Dalam Organisasi*. Penerjemah Surya Dharma. Jilid I. Jakarta: Erlangga

- Handoko, S. P. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 cetakan 15. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- Rifatun. (2007). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Se Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga*. Tesis: UMS.
- Robert. (1992). *Qualitative Research for Education. An Introduction to Theory and Methodes*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Shadur, Mark A., Kienzle Rene & Rodwell John J. (1999). *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement, Group and Organizational Management*, Vol. 24, No. 4, December 1999.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Suad Husnan. (2003). *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (keputusan Jangka Pendek)*. Edisi Keempat BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Vardi, Yoav. (2001). *The Effects of Organizational and Ethical Climate On Misconduct at Work*, Journal of Business Ethics, Vol. 29.
- Wuviani, Via. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru (Studi tentang Pengaruh Kualifikasi, Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAN di Kota Bandung*. Tesis. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.