

**HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN  
MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI 6  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area**

**Disusun Oleh:**

**LINI MELANI NAINGGOLAN**

**08.860.0052**



**PROGRAM STUDI STRATA-I PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**M E D A N**

**2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan antara insentif dengan motivasi kerja guru

NAMA MAHASISWA : Lini Melani Nainggolan

NIM : 08.860.0052

BAGIAN : Psikologi

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Mustika Tarigan M.Psi

Zuhrudin Budiman S.Psi, M.si

MENGETAHUI

Ketua Jurusan

Dekan

Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Prof. DR. H. Abdul Munir, M.Pd

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**ABSTRAK**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**2012**

LINI MELANI NAINGGOLAN : 08.860.0052

Hubungan antara insentif dengan motivasi kerja guru SMP negeri 6 padangsidimpuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan motivasi kerja guru di SMP Negeri 6 Padangsidimpuan. Peneliti melihat bahwa insentif merupakan hal yang sering diperbincangkan namun tetap saja masih banyak guru yang belum memiliki motivasi kerja dalam dirinya, karena itu dengan melakukan penelitian maka dapat dilihat ada atau tidaknya hubungan antara Insentif dengan Motivasi Kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan responden yang berjumlah 50 pegawai. Metode analisis data menggunakan bantuan SPSS 16,0 for Windows. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode skala likert yang memiliki nilai 1-4 untuk favourable dan unfavorable.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara insentif dengan motivasi kerja pada guru SMP Negeri 6 Padangsidimpuan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,424$ ;  $p = 0,001$ , berarti  $< 0,005$  sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena insentif memiliki kontribusi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 6 Padangsidimpuan.

**Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Pengertian guru.....	7
B. Peran dan tanggung jawab guru.....	9
C. Pengertian motivasi.....	11
D. Pengertian kerja.....	14
E. Pengertian motivasi kerja.....	16
F. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	20
G. Aspek-aspek motivasi kerja.....	22
G. Pengertian Insentif.....	23
1. Jenis-jenis insentif.....	25
2. program insentif yang efektif.....	28
H. Hubungan Antara Persepsi Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Guru.....	29



I. Kerangka Konseptual .....	32
J. Hipotesis.....	32
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Tipe Penelitian .....	33
B. Identifikasi Variable Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
1. Insentif.....	34
2. Motivasi Kerja .....	34
3. Persepsi Insentif .....	34
D. Subjek Penelitian .....	35
1. Populasi .....	35
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
1. Skala persepsi .....	36
2. Skala Motivasi Kerja.....	36
F. Validitas Dan Reliabilitas .....	37
1. Validitas .....	37
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV. PELAKSANAAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>43</b>
A. Orientasi Kancan Dan Persiapan Penelitian .....	43
1. Orientasi Kancan Penelitian .....	43

2. Persiapan Penelitian .....	44
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	51
1. Uji Asumsi .....	51
2. Hasil Perhitungan Analisis Data .....	52
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	53
C. Pembahasan .....	55
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	58

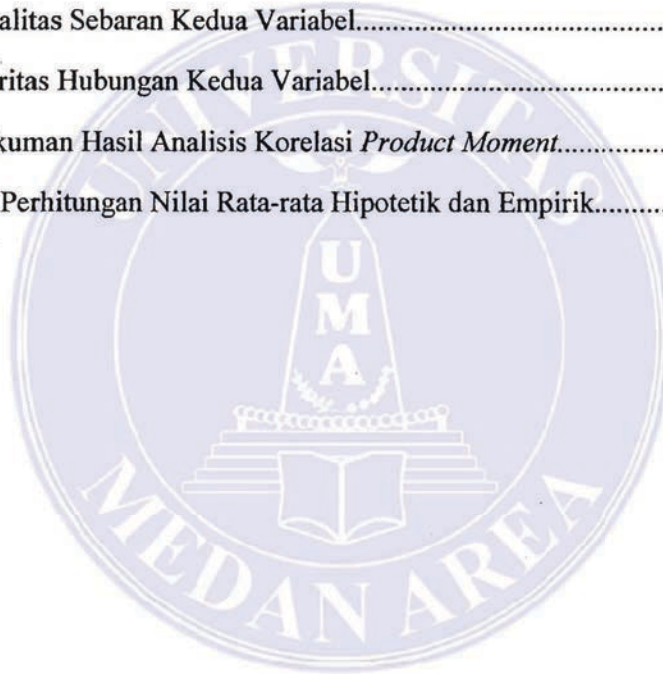


## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Tabel 1. Skala Insentif.....	40
2. Tabel 2. Skala Motivasi Kerja.....	41
3. Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Insentif .....	43
4. Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi .....	44
5. Tabel 5. Normalitas Sebaran Kedua Variabel.....	45
6. Tabel 6. Linearitas Hubungan Kedua Variabel.....	46
7. Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	46
8. Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	49



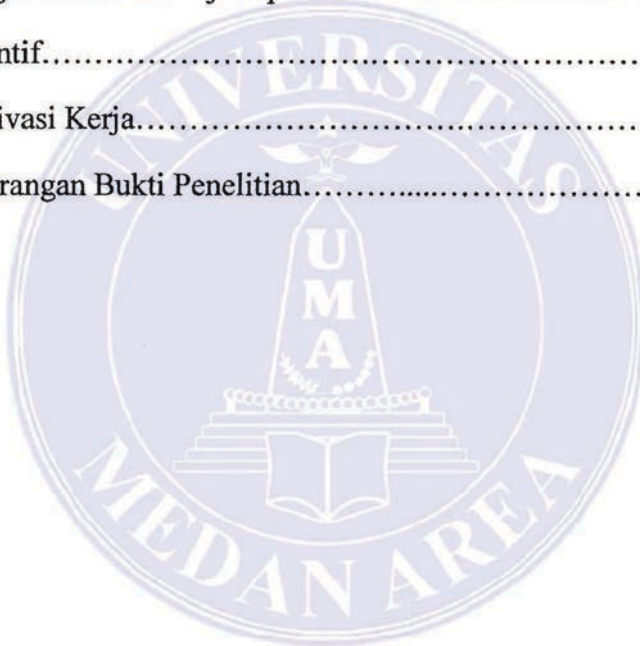


## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran :

- a. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala insentif.....
- b. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja...
- c. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....
- d. Skala Insentif.....
- e. Skala Motivasi Kerja.....
- f. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....



## BAB I

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Menurut Mulyana (2007), guru memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta membentuk kompetensi peserta didik. Untuk mewujudkan tanggung jawab guru dalam menjalani perannya sebagai pendidik maka guru dituntut untuk mampu membentuk kompetensi peserta didik, meningkatkan kualitas pembelajaran, atau pun tujuan lain yang sifatnya dapat meningkatkan

mutu pendidikan. Hal ini bisa terwujud hanya dengan adanya motivasi pada guru. Motivasi dapat muncul apabila ada kemauan untuk berbuat sesuatu, misalnya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Dalam teorinya McClelland (dalam Robins dan Judge, 2009) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Dorongan dalam diri yang ingin mencukupi kebutuhan hidup, dapat menjadi faktor yang menimbulkan motivasi kerja, apalagi jika pekerjaan tersebut memberikan penghargaan yang diinginkan dan memuaskan. Alasannya karena pekerjaan adalah suatu bentuk tugas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan.

Pada dasarnya kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan khusus yang dapat memuaskan kebutuhan tersebut, agar ketegangan yang ada menjadi berkurang. Kegiatan untuk mencapai tujuan khusus tersebut dapat menimbulkan suatu motivasi dalam diri individu yaitu guru. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan pada guru yaitu insentif, dimana insentif ini berupa uang atau bonus yang diberikan untuk merangsang terciptanya pemeliharaan guru. Insentif merupakan sarana yang diberikan untuk menimbulkan semangat yang lebih besar dalam bekerja dan berprestasi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Insentif diharapkan menjadi salah satu motivasi yang diberikan kepada guru untuk membangkitkan, menyalurkan tingkah laku kearah tujuan mencerdaskan anak



didik demi meningkatkan mutu pendidikan. Adapun beberapa jenis insentif yang diberikan kepada guru yaitu uang bonus dari pemerintah, uang bonus dari gubernur, uang bos, dan tunjangan hari raya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 6 ini ada beberapa hal yang bisa digunakan untuk mengungkap kondisi sekolah ini dengan.

Adanya persepsi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 6 ini belum sesuai keinginan atau target yang diinginkan kepala sekolah, sekitar 20% guru yang kurang dalam menyadari tanggung jawabnya untuk mengerjakan pekerjaannya, hal ini terlihat dari adanya beberapa guru yang datang terlambat mengajar dan lama mengerjakan tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tersebut. Menurut beberapa murid juga ada beberapa guru yang datang terlambat mengajar dan komunikasinya kurang dimengerti dalam menerangkan pelajaran (wawancara personal, 16 juli 2012).

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan. Dalam hal ini peneliti hanya memfokuskan permasalahan pada pembayaran gaji (berupa pemberian insentif) sebagai faktor yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan agar mereka semakin memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Panggabean (dalam [UNIVERSITAS MEDAN AREA](http://www.jurnal-</a></p></div><div data-bbox=)



sdm.blogspot.com) tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Disinilah insentif berperan untuk meningkatkan atau memotivasi guru dalam mengajar, karena pada dasarnya manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Hubungan antara insentif dengan motivasi kerja guru SMP Negeri 6 Padang Sidempuan.

### **B. Identifikasi Masalah**

Peran seorang guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan, seorang guru yang baik memiliki tanggung jawab dalam menanamkan nilai-nilai moral pada anak didiknya, untuk kemajuan pendidikan diharapkan guru dalam mengajar lebih giat, kompetitif, dan loyal pada sekolah, untuk mewujudkan hal ini perlu adanya motivasi yang memacu kemauan guru untuk lebih giat mengajar yaitu dalam bentuk pemberian insentif sebagai penghargaan bagi guru sesuai pekerjaannya.

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian Hubungan Antara Insentif Dengan Motivasi Kerja Guru, peneliti membatasi masalah dengan menjelaskan tentang insentif, dan motivasi kerja pada guru.

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

Dari pernyataan yang telah di paparkan di atas, maka dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kontribusi pemberian insentif terhadap meningkatnya motivasi kerja guru SMP Negeri 6 padangsidempuan ?

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

Adapun tujuan dan manfaat dari penulisan proposal ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pemberian insentif dengan peningkatan motivasi kerja guru.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Memberikan informasi di bidang psikologi mengenai persepsi terhadap pemberian insentif yang diberikan kepada guru-guru untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja.
  - b. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan persepsi terhadap pemberian insentif kepada guru sehingga dapat dilakukan di sekolah lain untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

## 2. Manfaat praktis

- a. Meningkatkan persaingan yang sehat melalui pemberian insentif di bidang pendidikan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan pemberian insentif kepada para guru sehingga motivasi kerja guru dapat meningkat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Guru

Dalam paradigma Jawa, pendidik diidentikkan dengan guru, yang mempunyai makna “Digugu dan ditiru” artinya mereka yang selalu dicontoh dan dipanuti. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah seorang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam bahasa Arab disebut mu’allim dan dalam bahasa Inggris disebut Teacher. Itu semua memiliki arti yang sederhana yakni “A Person Occupation is Teaching Other” artinya guru ialah seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Menurut Ngalim Purwanto (dalam <http://dkpmm.wordpress.com>) bahwa guru ialah orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian kepada seseorang atau sekelompok orang.

Ahmad Tafsir (dalam <http://dkpmm.wordpress.com>) mengemukakan pendapat bahwa guru ialah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (dalam <http://dkpmm.wordpress.com>) bahwa pengertian guru dapat dilihat dari dua sisal. Pertama secara sempit, guru adalah ia yang berkewajiban mewujudkan program kelas, yakni orang yang kerjanya mengajar dan memberikan pelajaran di kelas. Sedangkan secara luas diartikan guru adalah



orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak dalam mencapai kedewasaan masing-masing. menurut Noor Jamaluddin (dalam <http://bayuzu.blogspot.com>) guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah khalifah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah (dalam <http://bayuzu.blogspot.com>) guru adalah jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan keahlian atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Menurut Keputusan Men.Pan (dalam <http://bayuzu.blogspot.com>) guru adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah. menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 (dalam <http://bayuzu.blogspot.com>) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jadi guru adalah tenaga pendidik yang tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pada peserta didik dari tingkat dasar sampai menengah atas, yang memberikan pengaruh penting bagi peningkatan kualitas pendidikan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)9/8/24

## **B. Peran dan Tanggung Jawab Guru**

- a. Mulyasa (2007) mengungkapkan Peran dan Fungsi Guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan disekolah. Diantara peran dan fungsi guru tersebut adalah sebagai berikut :
1. Sebagai pendidik dan pengajar; bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.
  2. Sebagai anggota masyarakat; bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
  3. Sebagai pemimpin; bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
  4. Sebagai administrator; bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan disekolah, sehingga harus



memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.

5. Sebagai pengelola pembelajaran; bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar-mengajar di dalam maupun di luar kelas.
- b. Mulyasa (2007) mengungkapkan tanggung jawab guru dapat dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, berikut ini:
  1. Tanggung jawab moral; bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam pergaulan hidup sehari-hari.
  2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan disekolah; bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar-mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum (KTSP), silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberikan nasehat, melaksanakan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik.
  3. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan; bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
  4. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan; bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

### C. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *tomove* (bahasa inggris). Dalam istilah motivasi merupakan tercakup berbagai aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh sebab itu, motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku.

Menurut Syaiful, (dalam Nasution, 2007), motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai sasaran, dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab. Motivasi mengandung makna yang lebih luas daripada sekedar diberi arti pergerakan dan pengarahan atau untuk para karyawan.

Menurut Drucker, (dalam Anoraga, 2009) motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan individu. Motivasi ini merupakan motivasi dasar yang individu usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi agar mampu berperan dengan baik.

Menurut Ghiselle dan Brown, (dalam Kartikasari, 2008) mengemukakan bahwa motivasi menyangkut proses yang dinamis dan menghasilkan perilaku yang berorientasi ke tujuan. Kemudian Ruch (dalam Kartikasari, 2008)



mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang menyebabkan individu itu bertindak atau berbuat.

Barendoom dan Stainer, (dalam Kartikasari, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktifitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian-pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Dengan kata lain seseorang tidak akan mempunyai motivasi jika tidak merasakan hal tersebut. Hal ini dapat menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh merupakan motor dari dorongan untuk mencapai tujuan sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi.

Wexley dan Yulk, (dalam Kartikasari, 2008) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*" ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan kebutuhan). Dari batasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motif adalah hal yang melatar belakangi individu dalam berbuat guna mencapai tujuan tertentu.

Motivasi menurut Leavitt, (dalam Nasution, 2009) adalah yang melatarbelakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu desakan atau keinginan atau kebutuhan atau suatu dorongan. Pengertian motivasi tidak lepas dengan motif. Chaplin (dalam Nasution, 2009) dalam kamus psikologinya menerangkan motif adalah:

- a. Suatu keadaan ketegangan di dalam individu, yang membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran.
- b. Alasan yang disadari, yang diberikan individu bagi tingkah lakunya.
- c. Satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku.
- d. Suatu dorongan, perangsang.
- e. Satu set atau sikap yang menuntun tingkah laku.

Motif adalah kebutuhan, dorongan atau impuls, sedangkan motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya (dalam Nasution, 2009). Steers, dkk, (dalam Nasution, 2009) berpendapat bahwas motivasi berasal dari bahasa latin "*movore*", yang berarti: "*to move*" (berpindah, bergerak). Terdapat tiga karakteristik utama motivasi, yaitu apa yang menggerakkan perilaku, apa yang mengarahkan perilaku, dan bagaimana perilaku itu dipertahankan atau dipelihara.

Menurut Chaplin (dalam Nasution, 2009) motivasi adalah: Suatu variabel penyelang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkahlaku menuju satu sasaran. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu ke arah pencapaian suatu tujuan. Gibson (dalam Nasution, 2009) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi



kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Lebih jauh dijelaskan, bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang selalu mengadakan berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri individu, dorongan ini menimbulkan sesuatu energi dalam diri yang menyebabkan individu tersebut bertingkah laku untuk mengarahkan aktivitas ke arah tujuan yang ingin dicapai.

#### **D. Pengertian Kerja**

Sehubungan dengan kondisi pekerjaan, dipikirkan orang untuk mengadakan perbaikan kondisi-kondisi kerja yang mengakibatkan orang tidak menyukai pekerjaan. Pandangan yang menyatakan bahwa kebanyakan orang tidak menyukai pekerjaan sudah banyak mengalami modifikasi pada zaman modern ini. Diakui bahwa banyak orang, misalnya buruh profesional, para ahli, seniman-seniman dan guru-guru yang mempunyai keahlian tinggi bersungguh-sungguh mencintai pekerjaannya.

Anoraga (2009), mengemukakan bahwa pandangan modern melihat kerja antara lain:

- a. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/ esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa



mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

- b. Baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan. Kalaupun orang tersebut tidak menyukai pekerjaan, hal ini biasanya disebabkan kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan itu.
- c. Moral dari pekerjaan tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.
- d. Insentif dari kerja banyak bentuk dan tidak selalu tergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Menurut Hegel (dalam Anoraga, 2009), inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya. Dengan demikian, maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja. Dari pendapat tersebut, maka hanya kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasikan kebutuhan ekonomis sajalah yang bisa dikategorikan sebagai kerja.

Berkaitan dengan ini As'ad (dalam Kartikasari, 2008), mengungkapkan bahwa pengangguran merupakan salah satu insentif negatif paling besar, karena

yang menganggur akan terpotong atau tersisih dari lingkungan masyarakat, sedangkan bekerja diperusahaan merupakan aktifitas sosial dengan dua fungsi pokok, yaitu : memproduksi barang-barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat dan mengikat individu pada pola interelasi kemanusiaan didalam masyarakat. Status sosial dan fungsi sosial merupakan unsur terpenting bagi kesejahteraan lahir batin manusia, sedang status dan fungsi tersebut sebagian besar diperoleh individu dalam satu lingkungan kerja, dengan interelasi kemanusiaan.

### **E. Pengertian Motivasi Kerja**

Manusia bukanlah benda mati yang hanya bergerak bila ada daya dari luar yang mendorongnya. Manusia merupakan makhluk yang mempunyai daya gerak dari dalam dirinya sendiri. Hal inilah yang disebut motivasi. Sedangkan aktifitas mental yang dirasakan atau dialami dan memberikan kondisi hingga terjadinya perilaku dapat pula dikatakan dapat sebagai motif. Selain itu dapat pula yang menganggap bahwa motif adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga bagi munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Kedua pengertian mengenai motif diatas adalah pengertian yang saling melengkapi mengenai keberadaan motif dalam kaitan dengan terbentuknya perilaku tertentu. Terkait dengan motivasi kerja tersebut, Robbins (2009) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut,



Munandar (dalam Safira, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang.

Menurut Pinder (dalam Robbins dan Judge, 2009) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Wexley (dalam Kartikasari, 2008), motivasi biasanya didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Disamping dorongan intuisi, konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dalam psikologi. Salah satu alasannya adalah bahwa motivasi tidak dapat diamati secara langsung. Suatu proses hipotetik hanya dapat disimpulkan dengan mengamati perilaku orang, mengukur perubahan-perubahan dalam pelaksanaan kerjanya atau memintainya untuk menjelaskan kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuannya.

Walaupun terdapat sedikit kebutuhan fisik seperti lapar dan dahaga yang dapat ditimbulkan dengan penginderaan, namun banyak sekali kebutuhan-kebutuhan manusia yang telah ditawarkan tidak dapat siap dimanipulir dalam



model ini. Sulit sekali menyimpulkan motif-motif perilaku yang sama dapat saja motifnya berbeda. Menyimpulkan motivasi dari perubahan-perubahan pelaksanaan kerja penuh resiko karena pelaksanaan kerja penuh resiko karena pelaksanaan kerja ditentukan oleh kemampuan dan persepsi seseorang tentang kebutuhan-kebutuhan kerja disamping motivasinya (dalam Kartikasari, 2008).

Menurut McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2009) individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dalam pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan itu terpuaskan maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi.

Kemunculan kembali ini dalam bentuk tujuan yang sama ataupun dengan tujuan yang sudah berubah. Misalnya kebutuhan fatal seperti makan. Setelah seseorang makan dalam waktu beberapa jam kemudian ia inginkan promosi dalam pekerjaannya, setelah kebutuhannya terpenuhi, selang beberapa tahun kemudian ia mulai merasa kebutuhan untuk promosi menuju ketingkat yang lebih tinggi lagi.

Sementara itu pengertian mengenai motivasi yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (dalam <http://wartawarga.gunadarma.ac.id>) adalah pemberian atau penimbulkan motif. Hal ini dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Selanjutnya pengertian motivasi kerja menurut Menurut Mitchell (dalam <http://wartawarga.gunadarma.ac.id>) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Menurut Gray (dalam <http://wartawarga.gunadarma.ac.id>) motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (dalam Kartikasari, 2008). Flippo (dalam Kartikasari, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai keinginan organisasi.

Robbins (2009) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.



Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

## F. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Steer dan Porter (dalam Nasution, 2009) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan dorongan yang pemunculannya tergantung dari kepentingan individu, dengan kenyataan ini Maslow membuat *need hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Campbell dan Pritchard (dalam Robbins, 2007) menjelaskan bahwa *need hierarchy theory* terdiri dari *physiological needs*, *safety needs*, *belongingness or social needs*, *esteem needs*, dan *self-actualization*.

Steer dan Porter (dalam Nasution, 2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam:

- a. Faktor individual, seperti sikap, minat, kepribadian dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.



- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggungjawab pada pekerjaan tersebut.
- c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasi, dan sistem pelatihan kerja.

Gilmer (dalam Kartikasari, 2008), mengatakan bahwa faktor-faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a. Pola kepemimpinan

Ternyata suatu pola kepemimpinan sangat menentukan bagaimana perkembangan motivasi kerja para pekerja. Pimpinan yang selalu menekan dan bersifat otoriter dan kurang mampu mengerti dan menerima kelemahan karyawan serta tidak mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan menyebabkan motivasi karyawan tidak berkembang.

b. Komunikasi

Jalur komunikasi yang dibuka atasan dan jalur komunikasi antar karyawan yang tidak efektif dan cenderung saling menyalahkan membuat seorang karyawan menjadi merasa terasing dan hal ini membuat motivasi kerjanya menurun.

c. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan juga ada menyebabkan menurunnya motivasi kerja, misalnya pekerjaan yang monoton akan membuat kurang berkembangnya motivasi kerja karyawan.

#### d. Kondisi fisik tempat bekerja

Kondisi fisik pekerja yang kurang sehat atau dalam kondisi sakit secara langsung akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Tempat kerja yang selalu sempit, panas dan kurang sirkulasi udara serta penerangan yang kurang akan menurunkan motivasi kerja.

### G. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut David McClelland ada tiga motivasi (dalam Robbins dan Judge, 2009), yaitu:

1. Motivasi untuk pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

2. Motivasi untuk kekuatan (*need for power*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. *Need of power* adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan *need power* tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk memengaruhi individu lain,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 9/8/24

senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain dari pada kinerja yang efektif.

3. Motivasi untuk berhubungan (*need affiliation*): Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab. Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi-situasi yang kooperatif dari pada situasi-situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

#### **H. Pengertian Insentif**

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan guru. Karena dengan pemberian insentif guru merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal guru akan lebih baik.

Menurut Sarwoto (dalam Sujatmoko, 2007) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Menurut Atkinson (1983) organisme itu tidak didorong untuk beraktivitas oleh dorongan internal semata-mata, stimulus eksternal yang disebut insentif juga memegang peranan penting dalam memotivasi perilaku.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/8/24



Menurut Ranupandojo dan Husnan (dalam [Http://jurnal-sdm.blogspot.com](http://jurnal-sdm.blogspot.com)), Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Nitisemito (dalam [Http://jurnal-sdm.blogspot.com](http://jurnal-sdm.blogspot.com)), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Terry (dalam Sujatmoko, 2007) : *“Incentive is an important actuating tool. Human being tend to strive more itensely when the reward for accomplishing satisfies their personal demand”*, artinya : Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Jadi, insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

## 1. Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto insentif ada dua (dalam Sujatmoko, 2007) yaitu:

### a. Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lain. Insentif finansial dapat dibagi dalam bentuk :

#### a. Uang

Dimana dalam pemberiannya dapat diberikan dalam bentuk :

#### 1) Bonus

Merupakan pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai. Perusahaan juga memberikan sejenis bonus kepada karyawannya yang menghasilkan produksi melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2) Profit Sharing

Merupakan pembagian keuntungan kepada karyawan dari laba perusahaan sebesar prestasi yang ditentukan dan pembayaran preminya bisa dibayar tunai pada akhir tahun atau bisa juga ditunda sampai dengan waktu pensiun seorang karyawan.

#### 3) Komisi

Merupakan sistim bonus yang dibayarkan kepada pihak karyawan yang menghasilkan penjualan terbaik. Pada umumnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterima kepada karyawan bagian penjualan.

#### 4) Kompensasi yang ditangguhkan

Merupakan jenis pembayaran balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yang terdiri dari :

##### (a) Bantuan Hari Tua

Secara umum akan dapat merealisasikan pada perusahaan yang kondisi keuangannya cukup kuat dengan memiliki masa depan yang cukup baik.

##### (b) Pensiun

Di Indonesia program ini hanya diperuntukkan pada pegawai negeri. Dana pensiun ini dibiayai oleh karyawan karena diperoleh dengan pemotongan gaji karyawan tiap bulan sewaktu karyawan tersebut masih aktif bekerja.

##### (c) Pemberian Konstruktual

Suatu pelaksanaan perjanjian antar majikan dengan pegawai, dimana pegawai yang telah seleksi dengan masa kerjanya dibayar dengan jumlah uang dengan periode tertentu seperti :

- Setiap karyawan berhak atas tunjangan lembur serta tunjangan keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur oleh peraturan pemerintah dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- Disamping itu, perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil cuti. Karyawan yang sedang cuti tetap menerima tunjangan sesuai dengan tujuan perusahaan walaupun mereka tidak bekerja. Adapun cuti itu



banyak macamnya, seperti : cuti hamil atau melahirkan, cuti karena sakit, cuti karena kematian anggota keluarganya, dan lain sebagainya.

- Apabila karyawan meninggal karena kecelakaan dalam hubungan kerja, maka perusahaan akan memberikan tunjangan kerja dengan memperhitungkan masa kerja, prestasi dan jasa-jasa karyawan kepada perusahaan. Selain itu terdapat tunjangan-tunjangan lain, seperti : kemudahan bagi karyawan untuk memperoleh pinjaman dan reaksi bersama atas tunjangan perusahaan.

#### (d) Jaminan Sosial

Biasanya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperoleh secara rata dan otomatis, berupa :

- Pemberian rumah dinas.
- Pengobatan secara cuma-cuma.
- Pemberian kredit kepada pekerja atas barang-barang yang dibeli dan ditanggung oleh kompensasi perusahaan.
- Pemberian status pelajar.

#### b. Insentif Non Finansial

Insentif non financial biasanya diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dan balas jasa prestasi mereka dan biasanya tidak berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.

- c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- e. Pemberian tanda jasa/ medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau hal lainnya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

## 2. Program Insentif yang Efektif

Program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karena program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu:

1. Motivasi yang meningkat mengakibatkan melejitkan kinerja.
2. Dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi.

Sayangnya banyak program insentif yang dirancang tidak tepat, dan program tersebut akhirnya tersendat-sendat. Seperti yang diungkapkan oleh Simamora (dalam Sujatmoko, 2007) bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut:

### 1. Sederhana

Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas, dan dapat dimengerti.

### 2. Spesifik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/8/24

Tidaklah cukup untuk mengatakan: “Hasilkan lebih banyak,” atau “hentikan kecelakaan kerja.” Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.

### 3. Dapat dicapai

Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

### 4. Dapat diukur

Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika pencapaian spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang dikeluarkan.

## I. HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA GURU:

Guru merupakan pendidik yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga berpengaruh dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Menurut Mulyana (2007), guru memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta membentuk kompetensi peserta didik.

Menurut Robbins (2009) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah



kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut McClelland (dalam Robbins, 2009) individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

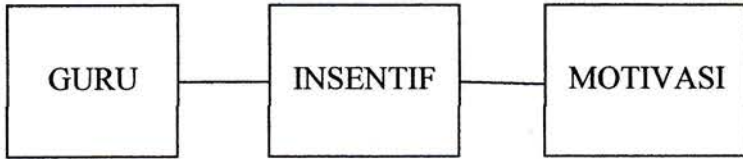
Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/ esensial dari kehidupan manusia, seseorang bekerja karena ada yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Menurut Hegel (dalam Anoraga, 2009), inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Dengan demikian, maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja. Dari pendapat tersebut, maka hanya kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasikan kebutuhan ekonomis sajalah yang bisa dikategorikan sebagai pekerja. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu dengan memberikan insentif berupa uang kepada guru. Menurut Sarwoto (dalam Sujatmoko, 2007) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dengan pemberian

insentif diharapkan guru-guru dapat lebih termotivasi dalam mengajar sehingga mutu pendidikan dapat meningkat sesuai harapan.

Atkinson (1983) organisme itu tidak didorong untuk beraktivitas oleh dorongan internal semata-mata, stimulus eksternal yang disebut insentif juga memegang peranan penting dalam memotivasi perilaku. Menurut penelitian Sinara Ilmian Syah (2009) insentif tersebut secara konsisten mengingatkan insentif materiil dan insentif nonmateriil mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan segala bentuk perhatian yang telah diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif materiil maupun insentif non materiil hendaknya dilakukan secara berkelanjutan dan terukur sesuai dengan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu ataupun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya, maka itu berarti dirinya memiliki suatu harapan atau keinginan untuk mewujudkan harapannya. Maka dengan demikian dirinya akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jadi apabila insentif yang diberikan menjamin kehidupan yang layak bagi guru-guru, para guru tersebut dapat termotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja terus meningkat setiap saat dan tujuan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan pun dapat tercapai.

**J. KERANGKA KONSEPTUAL :****K. HIPOTESIS :**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis yakni Ada hubungan positif antara insentif dengan peningkatan motivasi kerja guru. Artinya semakin positif insentif maka semakin tinggi motivasi kerja guru, dan sebaliknya semakin negatif insentif maka semakin rendah motivasi kerja guru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alasannya adalah karena peneliti ingin menggeneralisasikan suatu fenomena pada suatu kelompok. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/ atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Wikipedia, 2010). Metode yang dipakai dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode noneksperimental yaitu menggunakan metode korelasional. Alasannya adalah karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti.

Menurut Gay (dalam Scribd, 2011, dalam [www.scribd.com/](http://www.scribd.com/) Penelitian-Korelasional) menyatakan bahwa penelitian korelasi adalah salah satu bagian penelitian *ex-postfacto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

Variabel Tergantung : Motivasi kerja

Variabel Bebas : Insentif

## C. Defenisi Operasional Penelitian

### 1. Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

### 2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya, dilihat dari beberapa aspek yaitu pencapaian (*need for achievement*), kekuatan (*need for power*), berhubungan (*need for affiliation*).

### 3. PERSEPSI INSENTIF

Bagaimana tanggapan motivasi terhadap rangsangan atau reward yang didahulukan dalam bentuk uang sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/8/24

yang diharapkan yaitu memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dalam aturan yang diberikan.

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi penelitian**

Menurut Hadi (dalam Kartikasari, 2008), populasi adalah keseluruhan individu, subjek, objek, gejala ataupun kejadian-kejadin yang akan kita simpulkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2006), populasi merupakan kumpulan atau keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMP Negeri 6 padangsidempuan yang berjumlah 50 orang.

##### **2. Sampel Penelitian**

Sampel penelitian adalah sebagian subjek yang diambil dari populasi penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006), yang mengatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut arikunto (2006), apabila subjek populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100, digunakan sampel populasi (sampel total). Artinya semua populasi dijadikan sampel. Tetapi apabila jumlah populasinya besar atau lebih dari 100, digunakan rentangan angka 10%- 15%, 20%- 25% atau lebih 25%- 30%. Sampel penelitian ini menggunakan sampel populasi (sampel total) karena sampel kurang dari 100 yaitu 50 orang berdasarkan teori arikunto menentukan kurang dari 100, maka digunakan sampel total, maka dalam penelitian ini digunakan sampel penelitian sebanyak 50 orang penelitian sampel.



### E. Tehnik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah dengan menggunakan skala. Pemilihan skala sebagai alat pengumpulan data karena skala berisikan sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Menurut Azwar (2002), alasan dijadikannya skala dalam suatu penelitian didasarkan pada :

- a. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan subjek yaitu pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala intensif dan skala motivasi kerja guru.

#### 1. Skala insentif

Skala insentif disusun berdasarkan dua jenis insentif yang dikemukakan oleh sarwoto (dalam Sujatmoko, 2007), yaitu : insentif finansial dan insentif non finansial.

#### 2. Skala motivasi kerja guru

Skala motivasi kerja guru disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh David McClelland ada tiga jenis motivasi (dalam Robbins, 2009), yaitu : Motivasi untuk pencapaian (*need for achievement*), Motivasi untuk kekuatan (*need for power*), dan Motivasi untuk berhubungan (*need affiliation*).

Kedua skala diatas skala persepsi, dan skala motivasi kerja guru disusun berdasarkan pada skala likert dengan empat alternatif pilihan jawaban antara lain, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dengan membuat item-item yang mendukung pernyataan (*favorable*) diberi skor 4-1 dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavorable*) diberi skor 1-4.

Kriteria penilaian untuk item *favorable* berdasarkan skala likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk item yang *unfavorable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

### **a. Validitas**

Hadi (dalam Kartikasari, 2008), menyebutkan bahwa validitas didefinisikan sebagai kemampuan alat ukur mengungkapkan dengan tepat objek atau sasaran yang hendak diukur. Hal senada diungkapkan pula oleh Azwar (2007) bahwa, suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan eror pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh



berbeda dari skor sesungguhnya. Dengan demikian secara keseluruhan alat tes yang bersangkutan akan menghasilkan varians error yang kecil pula.

. Apabila dari hasil tes tidak memberikan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka tes tersebut memiliki tingkat kesahihan yang rendah.

Dalam penelitian ini dilakukan dua uji kesahihan yaitu uji kesahihan butir dan uji kesahihan konstruk. Uji kesahihan butir dilakukan melalui dua tahap. Pertama, yaitu menghitung korelasi antara nilai butir ( $X$ ) dengan nilai komposit, nilai faktor ( $Y$ ) dengan rumus *product moment*. Kedua, menghitung korelasi bagian total melalui rumus korelasi bagian total (*part-whole correlation*). Bila terdapat korelasi signifikan antara nilai butir dengan jumlah total, maka alat ukur disebut sah. Uji kesahihan butir menggunakan Program SPSS Versi 15.0. Cronbach (dalam Azwar, 2007), menyebutkan kesahihan konstruk adalah tingkatan suatu test atau pengukuran yang mencerminkan konsep yang dipergunakannya sebagai dasar. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir.

Validitas berasal dari kata "validity" yang merupakan arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, menurut Azwar (2002), yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain. Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Suatu alat



pengukuran untuk mengukur maksud dikatakannya alat ukur tersebut. menurut Nasution (dalam Kartikasari, 2008), suatu alat pengukuran untuk mengukur suatu sifat x misalnya, maka alat itu dikatakan valid jika yang diukurnya adalah memang sifat x tersebut dan bukan sifat-sifat yang lain.

Pedoman untuk menentukan butir valid atau gugur berdasarkan nilai signifikan  $p$  atas korelasi butir –total. Menurut Hadi (dalam Kartikasari, 2008), Jika  $p=0.05$  maka butir tersebut tidak valid (gugur), sebaliknya jika  $p=0,05$  maka butir dinyatakan valid .Butir valid dipertahankan dalam skala, sedangkan butir tidak valid tidak dipakai dalam skala. Formula rumus Product Moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} - \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi butir dengan total.  
 $\sum X$  = Jumlah skor butir  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $\sum XY$  = Nilai hasil perkalian variable butir dengan total  
 $N$  = Jumlah subjek

Menurut Hadi (dalam Kartikasari, 2008), nilai validitas setiap butir (koefisien  $r$  *product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini

menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar. Titik formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *Part Whole*, yaitu

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy}) \cdot (SD_y) \cdot (SD_x)}{\sqrt{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy}) \cdot (SD_x) \cdot (SD_y)}}$$

Keterangan :

- $r_{bt}$  = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *Part Whole*  
 $r_{xy}$  = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi (*product moment*)  
 $SD_x$  = Standar Deviasi butir  
 $SD_y$  = Standar Deviasi total

### b. Realibilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasahan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya.

Menurut Azwar (dalam Kartikasari, 2008), Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Dalam pengertian yang lain, Nasution, S (dalam Kartikasari, 2008), menyatakan bahwa suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur itu mengukur suatu gejala sikap pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 9/8/24

menurut Azwar (2002), analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik

Hytot dengan rumus sebagai berikut :

$$r_u = 1 - \frac{MK_i}{MK_S}$$

Keterangan :

$r_u$  : Koefisien reliabilitas Hyot

$MK_i$  : Rerata kuadrat kesalahan yaitu rerata kuadrat interaksi subjek dengan butir

$MK_S$  : Rerata kuadrat antara subjek ini

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hyot ini adalah : jenis kontiniu, tingkat kesukaran seimbang, merupakan tes kemampuan, dan bukan tes kecepatan.

### G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisis data yang sudah dikumpulkan untuk mencari hubungan antara variabel maka digunakan rumus product moment dari Pearson.

Dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara insentif (variabel tergantung) terhadap peningkatan motivasi kerja guru (variabel bebas).

Adapun formula korelasi product moment (dalam ) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} - \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$



**Keterangan :**

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi butir dengan total.

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum XY$  = Nilai hasil perkalian Variable butir dengan total

$N$  = Jumlah subjek



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara insentif dengan motivasi kerja guru SMP Negeri 6 Padangsidimpuan dengan koefisien  $r_{xy} = 0,424$  dengan  $p = 0.001$ . Artinya ada hubungan yang signifikan positif antara Insentif dengan motivasi kerja, jadi semakin positif insentif maka motivasi kerja yang dimiliki pun semakin tinggi, sebaliknya semakin negatif insentif maka motivasi kerja yang dimiliki pun semakin rendah. Berdasarkan hasil analisis ini maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan “diterima”.
2. Insentif menyumbang atau mempengaruhi sebesar 18.00% terhadap motivasi kerja dengan demikian terdapat 82.00% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu komunikasi, kondisi fisik tempat kerja, usia, jenis kelamin, dll.
3. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik insentif 42.500 sementara mean empiriknya 42.940, sedangkan mean hipotetik motivasi kerja 120.00 dan empiriknya 145.860.

4. Insentif secara umum dinyatakan positif, sedangkan motivasi kerja secara umum dinyatakan tinggi.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka berikut ini dapat diberikan saran antara lain :

- Bagi sekolah : dari hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memajemen sekolah tersebut dengan baik, dan memperhatikan kesejahteraan guru-gurunya dan karyawan lainnya. Agar sekolah tersebut dapat lebih baik lagi dan memiliki kualitas di dalam dunia pendidikan.
- Bagi guru : penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai masukan untuk guru, agar setiap guru menerapkan cara mengajar yang lebih baik dari sebelumnya, dan semangat dalam mencerdaskan anak bangsa.
- Bagi peneliti selanjutnya : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta sebagai bahan acuan bahwasannya ada beberapa faktor-faktor dan aspek-aspek lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja selain dari faktor yang diteliti dalam penelitian ini, yang dapat dilihat untuk penelitian selanjutnya. Dan diharapkan peneliti selanjutnya tidak menggunakan alat ukur ini karena kurang menggali.



## DAFTAR PUSTAKA

*Analisis pengaruh insentif, motivasi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan pengajaran kota Jakarta Timur.* Diakses pada tanggal 23 november 2011 dari <http://www.skripsi-tesis.com/07/02>.

Anaroga, P. (2009), *Psikologi Kerja*. (edisi baru). Jakarta, Rineka Cipta.

Arikunto, (2006), *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. (edisi revisi VI) Jakarta, Rineka Cipta.

Atkinson, (1983), *Pengantar psikologi*. (edisi kedelapan). Jakarta, Erlangga.

Azwar, S. (2002), *Validitas dan Reliabilitas*. yogyakarta : Andi Offset.

Azwar, S. (2007), *Dasar-dasar Psikometri*. (edisi satu). Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.

*Jurnal Manajemen, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Bahan Kuliah Manajemen*, (2010). Diakses pada tanggal 23 november 2011 dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html>.

Kartikasari, R. (2008). Hubungan antara persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Medan : *Skripsi Psikologi Universitas Medan Area*.

Mulyasa, (2007). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung, Rosda.

Nasution, S. (2009). Hubungan antara motivasi kerja dan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Medan : *Skripsi* Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penelitian-Korelasional, (2011) Diakses pada tanggal 23 november 2011 dari [http://: www.scribd.com](http://www.scribd.com).

Pengertian-guru-menurut-para-ahli, (2012) Diakses pada tanggal 28 november 2012 dari <http://dkpmm.wordpress.com>.

Pengertian-guru, (2012) Diakses pada tanggal 28 november 2012 dari <http://bayuzu.blogspot.com>

Robbins & Judge, (2009), *Perilaku Organisasi*. (edisi 12). Jakarta, Salemba Empat.

Safira, L. (2008). Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sales Dan Marketing. Depok: *skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Diakses pada tanggal 23 november 2011 dari <http://www.google.com>.

Siagian, S. P. 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Rieneka Cipta.

Sujatmoko, koko. (2007). Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts

Cabang Arteri Jakarta. Medan: *skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. Diakses pada tanggal 23 november 2011 dari <http://www.google.com./repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1222/1/07000173>.

Syah, Ilmian, S. (2009). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja. Diakses pada tanggal 23 November 2011. Dari <http://elibrary.ub.ac.id/handle/123456789/29662>.

Warta Warga Student Journalism (2009, 19 november), Gunadarma University. Diakses pada tanggal 23 november 2010 dari <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2009/11/definisi-motivasi-dan-teori-teori-motivasi/>.

