

**KONTRIBUSI PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MENGAJAR
GURU DI SMPN KECAMATAN CIBATU DAN CAMPAKA
KABUPATEN PURWAKARTA**

Oleh:
Imas Masltoh

Abstrak

Produktivitas kerja menguar guru menjadi sangat penting untuk selalu ditingkatkan, hal ini dikarenakan guru adalah orang yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Produktivitas kerja mengajar guru ini lebih difokuskan pada pemberian insentif dan motivasi berprestasi guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pemberian insentif dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta sebesar 43% dan sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak «Steliti. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta, begitu juga dengan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta.

Kata Kunci: *Insentif, Motivasi Berprestasi dan Produktivitas Kerja Guru.*

Pendahuluan

Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru, baik secara individu maupun kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah produktivitas kerja mengajar guru. Produktivitas kerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore, dalam Uno, 2007). Dengan tercapainya produktivitas kerja guru yang tinggi, berarti terdapat efisiensi pemanfaatan sumber- sumber yang ada dan efektivitas pencapaian hasil yang diinginkan.

Produktivitas kerja guru SMPN di Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat diantaranya adalah dari efesiensi dalam pelaksanaan tugas yang masih rendah, tingkat efektivitas hasil kerja yang masih belum memadai, pelaksanaan standar keija yang belum optimal, masih kurang maksimalnya guru dalam menganalisis dan menjabarkan kurikulum menjadi program pengajaran, seperti program semester, silabus, dan rencana pembelajaran; banyaknya buku sumber yang dipergunakan guru untuk menghimpun materi pelajaran yang diajarkan masih sangat terbatas; masih ada guru yang kurang maksimal menggunakan keterampilan menguar dalam pengajaran yang dilakukannya; metode mengajar yang dipergunakan guru masih ada yang kurang relevan dengan materi yang disampaikan; masih ada guru yang jarang melakukan analisis terhadap tingkat kemajuan hasil belajar peserta didik; serta masih ada guru yang tidak mau terlibat dalam kegiatan membimbing kegiatan ekstrakurikuler.

Pemberian insentif merupakan salah satu jenis motivasi ekstrinsik karena bersumber dari kondisi di luar individu. Insentif menurut Rival (2004) diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai

pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Fenomena yang terjadi di lapangan berbeda dengan yang diharapkan. Hasil pengamatan penulis di lapangan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru di daerah ini masih memprihatinkan. Masih ada guru yang mencari tambahan pendapatan, di luar jam kerja; gaji dan insentif (finansial) yang diterima guru masih dirasakan kurang mencukupi kebutuhan guru dan keluarga secara layak; masih ada kasus guru yang meninggalkan tugas mengajar, karena mencari tambahan pendapatan; serta beberapa kebijakan pemerintah menyebabkan harga barang kebutuhan hidup menjadi tinggi, sehingga gaji dan insentif yang diterima menjadi berkurang untuk menutupi kebutuhan sehari-hari guru dan keluarga.

Selain pemberian insentif, motivasi berprestasi tak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut McClelland dan Atkinson (1953:78) bahwa *Achievement motivation should be characterized by high hopes of success rather than by fear of failure* artinya motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Selanjutnya dinyatakan McClelland (1953:78) bahwa motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi.

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

Rumusan Masalah

Inventarisasi permasalahan mengenai pentingnya kontribusi pemberian insentif dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan penting berikut ini: (1) Berapa besar kontribusi pemberian insentif terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta?; (2) Berapa besar kontribusi motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta?; (3) Berapa besar kontribusi pemberian insentif dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta?

Tinjauan Pustaka

1. Pemberian Insentif

Insentif menurut Rivai (2004) diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Adapun menurut George R. Terry (1972): *'Literally incentive: That which incites our has a tendency to incite action*. Seseorang mau bekerja kalau ada pendorong, maka pimpinan harus berupaya mendorong guru agar mau bekerja, insentif memiliki kecendrungn untuk mendorong guru mau bekerja.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil keijanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Hasibuan (2003:184-185) bentuk-bentuk insentif terbagi menjadi tiga, yaitu: (1) Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi keijanya, seperti piagam, piala, atau medali; (2) Social insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji; (3) Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2. Motivasi Berprestasi

Berprestasi adalah idaman setiap individu, baik itu prestasi dalam bidang pekerjaan, pendidikan, sosial, seni, politik, budaya dan lain- lain. Pengertian prestasi menurut Murray (dalam J. Winardi, 2004): "Melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit Menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fiskal, manusia atau ide-ide untuk melaksahakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Mencapai kinerja puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil". Pengertian kebutuhan untuk berprestasi menurut McClelland (dalam Alex Sobur, 2003:285) adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.

McClelland dan Atkinson (1953:75) menyebutkan "Setiap orang mempunyai tiga motif yakni motivasi berprestasi (*achievement motivation*), motif bersahabat (*affiliation motivation*) dan motif berkuasa (*power motivation*)". Dari ketiga motif itu dalam penelitian ini akan difokuskan pada motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dapat untuk bekerja dan belajar. Menurut McClelland dan Atkinson (1953:78) bahwa "*Achiement motivation should be characterized by high hopes of success rather than by fear of failure*" artinya motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Selanjutnya dinyatakan McClelland (1953:78) bahwa 'motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai standar prestasi".

3. Produktivitas Kerja Mengajar Guru

National Productivity Board (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang

digunakan (*input*) (Sedarmayanti, 2004:56-57).

Sedangkan menurut Engkoswara (2001), produktivitas kerja dapat dilihat dari 2 (dua) sudut pandang, yaitu efektivitas dalam pelaksanaan kerja dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja secara maksimal, dalam pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu; sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas kerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore, dalam Uno, 2007). Dengan tercapainya produktivitas kerja guru yang tinggi, berarti terdapat efisiensi pemanfaatan sumber-sumber yang ada dan efektivitas pencapaian hasil yang diinginkan.

Menurut Karyana dalam Wayudi (2006:58) Bila produktivitas guru meningkat, maka dipastikan produktivitas siswa yang berupa prestasi belajar akan meningkat.

Metodologi Penelitian

Objek pada penelitian ini menyoroti permasalahan yang ada di tingkat pendidikan dasar yang dibatasi pada tiga variabel penelitian yaitu pemberian insentif, motivasi berprestasi, dan produktivitas kerja mengajar guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka di Kabupaten Purwakarta yakni 106 orang. Adapun penarikan sampel berdasarkan metode *purposive sampling* dengan cara memilih sampel berupa guru yang berstatus PNS yang berjumlah 86 orang

Analisis data menggunakan analisis regresi. Pertama, menentukan model penelitian dan merumuskan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan. Kemudian melakukan estimasi parameter model dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian model. Pengujian model dilakukan dengan tiga tahap, yaitu evaluasi asumsi statistik, uji koefisien determinasi, uji keseluruhan dengan menggunakan uji *F*, dan uji individual dengan menggunakan uji *t*. seluruh pengolahan data kuantitatif menggunakan program komputer SPSS 12.

Hasil Studi Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menunjukkan produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kabupaten Cibatu dan Campaka, berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja mengajar guru sebesar 3.31. Artinya, sejauh ini kinerja guru sudah melakukan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Berdasarkan sub variabel yang dijadikan kajian pada variabel produktivitas kerja 'mengajar guru, sub variabel efisiensi memiliki skor rata-rata terendah, yaitu 3.24. Hal ini disebabkan masih rendahnya efisiensi kerja guru, terutama dalam pemanfaatan sumber daya yang diperiukan dalam proses belajar mengajar. Belum semua guru yang ada di sekolah memanfaatkan sumber belajar ini secara optimal. Masih banyak guru yang mengandalkan cara mengajar dengan paradigma lama, dimana guru merasa satu-satunya sumber belajar bagi siswa. Inilah yang terjadi pada kebanyakan guru-guru di sekolah kita. Pemanfaatan sumber belajar lainnya dirasakan kurang. Sumber belajar

yang sudah tersedia belum maksimal.

Secara keseluruhan pemberian insentif dan motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru sebesar 43%. Sisanya yaitu sebesar 57% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kemampuan guru, kepemimpinan, iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain.

Variabel pemberian insentif di SMPN Kabupaten Cibatu dan Campaka, berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel pemberian insentif sebesar 3.44. Artinya, pemberian insentif pada guru telah dikelola dengan baik oleh kepala sekolah, maupun pemerintah daerah. Adapun berdasarkan hasil perhitungan SPSS, variabel pemberian insentif (X_1) terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta sebesar 0,337. Artinya tinggi rendahnya produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta (Y) dipengaruhi pemberian insentif (X_1) sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,337^2 \times 100\% = 11.35\%$.

Variabel motivasi berprestasi di SMPN Kabupaten Cibatu dan Campaka, berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 3.25. Artinya, kepala sekolah dapat mendorong prestasi kerja guru, salah satunya dengan cara mengadakan pelatihan yang mendukung produktivitas guru dalam mengajar serta memberikan motivasi bagi para guru agar meningkatkan prestasi mengajarnya.

Adapun berdasarkan hasil perhitungan SPSS, variabel motivasi berprestasi (X_2) terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta (Y) sebesar 0,457. Artinya tinggi rendahnya produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta (Y) dipengaruhi motivasi berprestasi (X_2) sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,457^2 \times 100\% = 20.88\%$.

Sesuai penelitian Djati (1999) bahwa variabel-variabel motivasi menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja. Doloi (2007) dalam penelitiannya yang berjudul *Twinning Motivation, Productivity and Management Strategy in Construction Projects* menunjukkan bahwa motivasi sangat berkaitan dengan produktivitas kerja.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya penulis dapat menarik kesimpulan mengenai pengaruh pemberian insentif dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja mengajar guru

1. Pemberian insentif berkontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja mengajar guru.
2. Motivasi berprestasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja mengajar guru.
3. Secara keseluruhan pemberian insentif dan motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru sebesar 43%. Sisanya yaitu sebesar 57% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kemampuan guru, kepemimpinan, iklim organisasi sekolah, etos kerja,

budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah dan pimpinan lembaga pendidikan perlu memperhatikan kesejahteraan guru antara lain memperhatikan insentif yang diberikan kepada guru terutama insentif finansial agar dengan insentif sebagai suplemen dari gaji dapat memenuhi kebutuhan guru dan keluarganya.
2. Guru sendiri perlu meningkatkan motivasi mengajarnya, karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengajarnya serta hasil belajar peserta didik. Pemerintah Daerah dan pimpinan lembaga pendidikan secara eksternal perlu memperhatikan hal ini, agar motivasi mengajar guru tetap dapat ditingkatkan dan konsisten dari waktu ke waktu, karena motivasi mengajar guru yang rendah turut juga dipengaruhi oleh faktor eksternal kebijakan pemerintah dan lembaga pendidikan.\
3. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab keberhasilan pencapaian tujuan sekolah, agar memelihara motivasi mengajar guru yang sudah cukup baik agar tetap konsisten dan dapat terus ditingkatkan. Motivasi guru yang demikian memungkinkan guru- guru dapat mengajar dengan baik dan mengerahkan segala upaya bagi keberhasilan belajar peserta didik.

Daftar Pustaka

- Ayeni, A. J. (2005) *"The effect of principals' leadership styles on motivation of teachers for job performance in secondary schools in Akure South Local Government*. M. A. Ed. An Unpublished Thesis submitted to the Department of Educational Administration and Planning. Obafemi Awolowo University, Ile-Ife.
- Doloi, Hemanta. (2007). *Twinning Motivation, Productivity and Management Strategy in Construction Projects*. Engineering Management Journal
- Engkoswara. (2001) *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Gellerman, Saul W. (1984). *Motivasi dan Produktivitas*. Seri Manajemen No. 91, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Kamery, Rob H. (2004). *Employee Motivation As It Relates To Effectiveness>. Efficiency, Productivity, And Performance*. Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Volume 8, Number 2 Maui, 2004
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, A. A., and Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Apleton-Century-Crofts.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rusyan, A. T, dkk. (2000). *Strategi Peningkatan Kesejahteraan Gunt Pendidikan Dasar*. Bandung: Acarya Media Utama.

Thoha, Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi*, P. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

(2002), *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan*

Prilaku, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Whitemore, D.A. (1979). *Measurement & Control of Indirect Work*. Philadelphia: International Publication Service.