

## PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SD MUTUAL KOTA MAGELANG

Oleh: Arie Supriyatno dan Tawil (Dosen FKIP UM Magelang)

### ABSTRAKSI

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja guru, di SD Muhammadiyah 1 Alternatif Kota Magelang.*

*Subjek penelitian ini sejumlah 40 guru pada SD Muhammadiyah 1 Alternatif Kota Magelang dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode sesnsus karena jumlah populasi yang relative kecil. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Sebelum dilaksanakan pengumpulan data, instrument tersebut dilaksanakan tryout, kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas dan analisis menggunakan regresi berganda.*

*Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan bahwa Insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi berkorelasi secara simultan maupun secara parsial terhadap motivasi kerja guru SD Mutual Kota Magelang. Persentase korelasi insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 54.9%. Sedangkan variable insentif merupakan variabel yang berkorelasi dominan terhadap motivasi kerja guru SD Mutual Kota Magelang.*

**Kata Kunci:** *Insentif, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja*

### A. Pendahuluan

Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengelolaan personalia dalam lembaga atau organisasi perlu prioritas. Lembaga pendidikan dapat melakukan serangkaian tindakan dalam mengelola untuk meningkatkan kinerja guru berupa pelatihan, pemberian insentif. Kegiatan seperti itu akan memotivasi guru untuk lebih baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sekolah. Insentif tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi kerja yang baik.

Tetapi tidak semua insentif dapat memotivasi kinerja guru, karena sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para guru untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Simamora 2004: 550).

Training atau pelatihan berbeda dengan pendidikan. Pelatihan lebih sebagai upaya pencapaian segera, yang dirancang dan dibatasi sesuai kebutuhan lembaga pendidikan. Idealnya setiap pelatihan terdiri empat tahap yang bertujuan menentukan apakah terdapat kemunduran prestasi kerja yang dapat diperbaiki. Tahapan tersebut adalah

analisis kebutuhan, penyusunan tujuan pelatihan, dan evaluasi.

Pelatihan bagi guru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keakhlilan tertentu, serta sikap agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dalam kegiatan pembelajaran dengan semakin baik sesuai ketentuan. Pelatihan merujuk pada pengembangan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan guru tentang bidang pekerjaannya (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera.

Komunikasi merupakan proses dimana menyampaikan pesan melalui saluran tertentu kepada sasarannya. Komunikasi merupakan fungsi dari hubungan dengan pihak lain, yaitu sebagai konsekuensi dari hubungan komunikasi antar pribadi. Hubungan komunikasi antar pribadi dalam lembaga pendidikan dapat terbagi menjadi empat yaitu: komunikasi vertikal dari atas ke bawah, komunikasi vertikal dari bawah ke atas, komunikasi lateral, dan komunikasi diagonal. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses dimana orang-orang dimaksud memberi tahu pengertian-pengertian melalui pengiriman berita simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan orang yang berbeda dalam bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi (Handoko, 2005: 271).

Danim (2004:109) mengatakan bahwa sedikitnya ada dua sikap komunikator yang mempengaruhi proses komunikasi, yaitu sikap yang menghambat dan sikap yang membantu. Dua sikap

pengirim yang menghambat dan membantu proses komunikasi menurut Jack R. Gibb (1970) dalam *Journal of Communication* dituangkan berikut ini:

Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah lembaga pendidikan, sebab tanpa adanya kepemimpinan baik dari

Sikap Menghambat	Sikap Membantu
Evaluasi	Deskripsi
Penguasaan	Permasalahan
Manipulasi	Spontanitas
Tidak Memperhatikan	Memberi Perhatian
Bersikap Super	Menyamakan Diri
Kaku	Luwes

seorang kepala sekolah, maka lembaga pendidikan tersebut akan mengalami kemunduran. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap guru, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras sehingga mencapai hasil yang optimal. Lembaga pendidikan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, jika para guru mempunyai motivasi yang tinggi, karena seseorang yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan mengarahkan kemampuannya dengan maksimal sehingga tujuan

lembaga pendidikan akan tercapai dengan maksimal. Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, baik untuk kepentingan diri pribadi maupun kepentingan orang lain (Handoko,2005:251).

Motivasi kerja guru juga didukung dengan peran dari pemimpin atau Kepala Sekolah. Peran Kepala Sekolah sangatlah besar dalam memotivasi guru agar bekerja sesuai dengan program sekolah. Kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para gurunya akan menentukan efektivitas kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan guru sehingga guru mau bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sekolah.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk menemukan dan menguji kebenarannya suatu pengetahuan yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah (Sugiyono, 2010). Subjek penelitian adalah sejumlah 40 guru pada SD Muhammadiyah 1 Alternatif Kota Magelang dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode sesnsus karena jumlah populasi yang relative kecil.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Sebelum dilaksanakan pengumpulan data, instrument tersebut dilaksanakan tryout, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan data yang terkumpul dilakukan analisis

menggunakan teknik regresi berganda.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembahasan terhadap permasalahan yang didasarkan pada hasil pengolahan data yang telah diperoleh. Analisis yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 19.0. Sebagai langkah awal diuraikan tentang tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja guru yaitu insentif, pelatihan, komunikasi dan kepemimpinan.

### 1. Persepsi Responden terhadap Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk produktivitas kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang dan diberikan oleh pihak sekolah kepada gurunya agar mereka bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi. Persepsi responden terhadap insentif disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Persepsi Responden terhadap**  
**Insentif**

*Sumber: Data primer yang diolah  
2014*

Pernyataan Respon den	Insentif				Frek.	%
	1	2	3	4		
Sangat Setuju	12	9	1	7	38	23,75%
Setuju	24	2	2	2	10	62,50%
Kurang Setuju	4	7	4	5	20	12,50%
Tidak Setuju	-	1	1	-	2	1,25%
	40	4	4	4	16	100,0 0%

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap insentif, sebagian besar memberikan jawaban setuju (62,50%). Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima guru memuaskan, meningkatkan semangat dan gairah kerja guru.

## 2. Persepsi Responden terhadap Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi

dalam usaha mencapai tujuannya (Heidjachman dan Husnan, 1996: 77). Persepsi responden terhadap pelatihan disajikan dalam Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Persepsi Responden terhadap**  
**Pelatihan**

Pernyataan Responden	Pelatihan				Frek.	%
	1	2	3	4		
Sangat Setuju	11	12	12	7	42	26,25%
Setuju	26	26	24	31	107	66,88%
Kurang Setuju	2	2	2	2	8	5,00%
Tidak Setuju	1	-	2	-	3	1,87%
	40	40	40	40	160	100,0%

*Sumber: Data primer yang diolah  
2014*

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap pelatihan sebagian besar memberikan jawaban setuju (66,88%). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan keterampilan dan keahlian serta memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru.

## 3. Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang itu mau melaksanakan meskipun hal itu tidak disenangi. Seorang pimpinan adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain (Heidjachman dan Husnan, 1996: 127). Persepsi responden

terhadap kepemimpinan disajikan dalam Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan**

Pernyataan Responden	Kepemimpinan				Fre k.	%
	1	2	3	4		
Sangat Setuju	1 2	1 4	1 6	15	57	35,62%
Setuju	2 6	2 4	2 2	23	95	59,38%
Kurang Setuju	2 2	2 2	2 2	2	8	5,00%
Sangat Tidak Setuju	- -	- -	- -	-	-	- %
	4 0	4 0	4 0	40	16 0	100,0%

*Sumber: Data primer yang diolah 2014*

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan sebagian besar memberikan jawaban setuju (59,38%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat, mampu memberikan ide kepada guru dan mampu memotivasi guru.

#### **4. Persepsi Responden terhadap Komunikasi**

Komunikasi merupakan fungsi dari hubungan dengan pihak lain, yaitu sebagai konsekuensi dari hubungan antar pribadi. Komunikasi juga dapat diartikan proses dimana orang-orang bermaksud memberi tahu pengertian-pengertian melalui pengiriman berita simbolis, menghubungkan para anggota berbagai satuan orang yang

berbeda dalam bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi (Handoko, 2005: 271). Persepsi responden terhadap komunikasi disajikan dalam Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Persepsi Responden terhadap Komunikasi**

Pernyataan Responden	Komunikasi				Frek .	%
	1	2	3	4		
Sangat Setuju	1 4	1 2	1 1	9	46	28,80%
Setuju	2 4	2 7	2 8	2 6	105	65,62%
Kurang Setuju	1 1	1 1	1 4	4	7	4,38%
Tidak Setuju	1 4	- 4	- 4	1 4	2 160	1,20% 100,0%
	0 0	0 0	0 0	0 0		

*Sumber: Data primer yang diolah 2014*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap komunikasi sebagian besar memberikan jawaban setuju (65,62%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan bersikap terbuka dalam memberikan dan menerima informasi, guru mempercayai pesan yang disampaikan pimpinan.

#### **5. Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Jugde (2007: 266) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya

berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Persepsi responden terhadap motivasi kerja disajikan dalam Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja**

Pernyataan Responden	Motivasi Kerja				Frek .	%
	1	2	3	4		
Sangat Setuju	1 3	1 4	1 2	1 4	53	33,13%
Setuju	2 4	2 3	2 6	2 4	97	60,67%
Kurang Setuju	2	2	2	2	8	5,00%
Tidak Setuju	1	1	-	-	2	1,20%
	4 0	4 0	4 0	4 0	160	100,0%

*Sumber: Data primer yang diolah 2014*

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap motivasi kerja sebagian besar memberikan jawaban setuju (60,67%). Hal ini menunjukkan bahwa guru melaksanakan pembelajaran dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar, serta untuk mencari upah (uang) yang adil dan layak.

#### D. Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

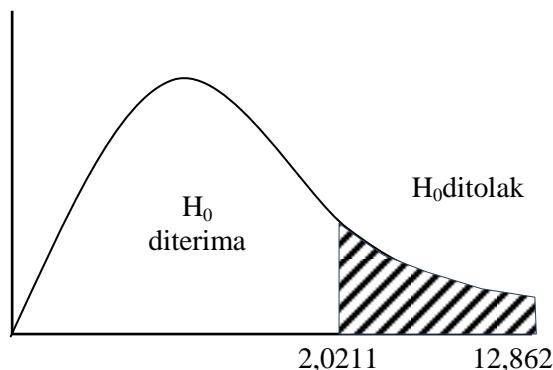
$$Y = -0,222 + 0,292 X_1 + 0,172 X_2 + 0,170 X_3 + 0,213 X_4$$

Penjabaran dari model matematis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,047 menunjukkan bahwa apabila diasumsikan variabel insentif, pelatihan, kepemimpinan, dan komunikasi bernilai nol, maka guru tidak memiliki motivasi kerja.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa apabila insentif meningkat dengan asumsi variabel pelatihan, kepemimpinan, dan komunikasi konstan, maka motivasi kerja guru akan meningkat.
3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,317 menunjukkan bahwa apabila guru diberikan pelatihan dengan asumsi variabel insentif, kepemimpinan, dan komunikasi konstan, maka motivasi kerja guru akan meningkat.
4. Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar -0,244 menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah berkorelasi negatif terhadap kinerja guru, namun dengan asumsi variabel insentif, pelatihan, dan komunikasi konstan, maka motivasi kerja guru akan meningkat.
5. Koefisien regresi ( $b_4$ ) sebesar 0,087 menunjukkan bahwa apabila komunikasi antara pimpinan dan guru semakin baik dengan asumsi variabel insentif, pelatihan, dan kepemimpinan konstan, maka motivasi kerja guru akan meningkat.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai F

hitung sebesar  $12.862 > 2.0211$ . Pada  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 35$  diperoleh nilai F tabel sebesar 2,0211 (lampiran 5). Berdasarkan perbandingan dapat diketahui bahwa  $F$  hitung  $12,862 > F$  tabel 2,0211, sehingga  $H_0$  ditolak. Hasil ini dapat digambarkan dalam konfigurasi nilai kritis pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Nilai Kritis Uji-F**

Gambar 1 menunjukkan bahwa  $F$  hitung berada di daerah  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel, insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SD Mutual Kota Magelang. Hal tersebut diartikan bahwa dengan memberikan insentif yang sesuai, memberikan pelatihan kepada guru, memimpin guru dengan keteladanan, dan komunikasi yang baik antar guru, dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

#### Analisis Variabel Dominan

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa semua variabel independen secara parsial

berkorelasi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai standardized koefisien beta ( $\beta$ ) paling besar adalah insentif ( $X_1$ ) yaitu 0,624 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Jadi insentif merupakan variabel yang berkorelasi dominan terhadap motivasi kerja guru SD Mutual Kota Magelang

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi berkorelasi secara simultan maupun secara parsial terhadap motivasi kerja guru SD Mutual Kota Magelang. Persentase korelasi insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 54.9%.
2. Insentif merupakan variabel yang berkorelasi dominan terhadap motivasi kerja guru SD Mutual Kota Magelang.

### B. Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa insentif merupakan variabel dominan terhadap motivasi kerja guru, sekolah hendaknya memberikan insentif seadil-adilnya sesuai dengan tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan guru.
2. Sekolah hendaknya tetap mempertahankan pemberian insentif untuk memotivasi kerja guru, memberikan pelatihan

3. kepada guru, memilih pemimpin yang mampu memberikan pengaruh pada guru dan mampu berkomunikasi dengan baik.
4. Bagi guru hendaknya mengikuti program pelatihan yang sudah diadakan oleh sekolah dan menjaga hubungan baik antara sesama guru maupun Kepala Sekolah dengan menjaga komunikasi agar tidak terjadi kesalahan pahaman ketika guru mengalami masalah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Handoko, T. Tani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Heidjachman, Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.