

HUBUNGAN PENERIMAAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SINTUK TOBOH GADANG KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Lisa Rabetri

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The research is motivated by the result of the study authors showed that teachers' work motivation is still not in line with expectations. It is thought to be related to inadequate incentives that affect the motivation of the teachers' work. The purpose of this study was to obtain information about the Working Relationship with motivation Incentives teacher at SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Padang Pariaman. The population of this research is the entire teachers SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Padang Pariaman as many as 78 people. The number of samples is 60 people taken with simple random sampling technique. Tool collecting data in this study is the now the likert scale, the Model already tested the validity and reliability; with valid results and reliable. Technique of data analysis by performing test normality by using a formula to calculate the coefficients of quadratic and Chi correlation using the correlation formula, as well as calculate the correlation coefficient with using the formula t -test results from the research on relationship with motivation incentives work teacher at SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Padang Pariaman is quite good and well.

Key word : *Incentives, Work Motivation Teacher*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh personil yang ada dalam organisasi. Bagaimana cara personil bekerja berpengaruh pada eksistensi organisasi. Sebuah organisasi akan cenderung gagal dalam mencapai tujuannya jika mengabaikan aspek sumber daya manusia atau personil yang ada dalam organisasi tersebut. Begitu juga halnya sebuah sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan. Dimana guru merupakan personil dan unsur pokok yang begitu berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan orang yang terlibat secara langsung dalam proses belajar dan pembelajaran di sekolah dan guru merupakan ujung tombak yang menentukan bagian program pendidikan dilaksanakan.

Mengingat tugas dan peran guru yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan maka guru diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam mengajar. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja guru salah satunya adalah motivasi kerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki, atau dengan kata lain motivasi mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku manusia itu dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang secara sadar diketahui oleh para individu.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan bahwa masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat terlihat dari fenomena yang muncul, yaitu : (1) Masih ada guru yang kurang tekun dalam melaksanakan pembelajaran. (2) Kurangnya kegairahan guru dalam memotivasi siswa dalam proses pembelajaran. (3) Masih ada beberapa orang guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. (4) Masih ada beberapa orang guru yang disiplin kerjanya masih rendah. (5) Masih ada guru yang belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamanah pada guru.

Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan insentif yang diterimanya selama menjalankan tugas. Insentif merupakan pemberian tunjangan berupa uang maupun fasilitas kepada seseorang dengan tujuan agar dapat melakukan tugasnya lebih baik dan giat. Dengan adanya pemberian insentif ini diharapkan berdampak positif kepada guru sehingga dapat meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai guru.

Penulis menduga salah satu faktor menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja guru adalah rendahnya insentif. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena: (1) Insentif material berupa kompensasi yaitu honor yang diterima guru masih rendah. (2) Masih kurangnya insentif non material dan semi material yang diterima guru berupa penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang berhasil dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Fenomena- fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan sekolah itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Rendahnya insentif yang diberikan akan berpengaruh pada rendahnya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Gistituati (2009:233) bahwa “motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan”.

Dan Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2010:111) menjelaskan “motivasi 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”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan atau usaha sehingga seseorang mau dan ingin melakukan pekerjaannya.

Sementara itu motivasi kerja menurut Robbin (2003:198) yang mengatakan bahwa “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu”. Motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan motivasi kerja guru adalah suatu kekuatan potensi baik dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menggerakkan perilaku seorang guru untuk bekerja seoptimal mungkin untuk memenuhi suatu kebutuhan atau demi tercapainya tujuan.

Menurut Uno (2008:73) menyatakan ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu 1) motivasi internal yang meliputi tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. 2) motivasi eksternal yang meliputi selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Motivasi pada hakekatnya merupakan suatu dorongan dan energi penggerak seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Seorang guru mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari: (1) ketekunan guru dalam melaksanakan tugas yang merupakan kekerasan dan kesungguhan dalam bekerja, (2) kegairahan kerja yang merupakan kesan senang yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, (3) semangat kerja yang merupakan kemampuan melakukan pekerjaan dengan alat dan antusias sehingga pekerjaan selesai dengan cepat dan baik, (4) disiplin kerja yang merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab guru dalam melaksanakan kerja yaitu kewajiban guru untuk melaksanakan aktivitas yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya.

Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Dubin (dalam Gistituati, 2009:289) menjelaskan “Insentif adalah suatu imbalan organisasi terhadap motivasi individual yaitu seorang karyawan menerima insentif dari organisasi sebagai imbalan dari produktivitas atau hasil kerjanya”. Jadi, insentif ini merupakan suatu perangsang, penghargaan atau ganjaran berupa tambahan penghasilan, tunjangan, baik dalam bentuk uang atau penyedia fasilitas kepada guru yang bertujuan untuk memotivasi guru agar lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Rivai (2003:387) menggolongkan insentif ada dua kelompok utama, yaitu : (1) Insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. (2) Insentif kelompok yang diberikan kepada kelompok yang hasil kerjanya melebihi standar yang ditetapkan. Dan menurut Danim (2004:43) menyatakan ada beberapa jenis dari insentif yaitu : (1) Insentif Material yang berupa uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang. (2) Insentif non material yang berupa pujian, penempatan yang sesuai dengan keahlian, rasa berpartisipasi, kondisi kerja yang menyenangkan, keamanan. (3) Insentif semi material yang berupa piagam penghargaan, dan pemberian tanda kenang-kenangan. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif terdiri dari insentif material berupa uang dan barang yang dinilai dengan uang, insentif non material berupa pujian, penempatan yang sesuai dengan keahlian, rasa berpartisipasi, kondisi kerja yang menyenangkan, keamanan. Dan insentif semi material yang berupa piagam penghargaan, dan pemberian tanda kenang-kenangan.

Adapun rumusan masalah mengenai hubungan insentif dengan motivasi kerja guru di SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman, adalah :

- Bagaimana gambaran motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman ?
- Bagaimana gambaran penerimaan insentif guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman ?
- Apakah terdapat Hubungan Penerimaan Insentif dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai :

- Gambaran Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman.
- Gambaran penerimaan insentif terhadap Guru di SMK Negeri Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman.
- Hubungan Penerimaan Insentif dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk berbagai pihak yang bersangkutan, diantaranya :

- Kepala Dinas Kabupaten Padang Pariaman sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
- Pengawas sebagai bahan masukan dalam memberikan pembinaan kepada guru untuk menjalankan tugasnya (mengajar) agar menjadi lebih baik.
- Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru.
- Guru untuk dapat meningkatkan motivasi kerjanya dengan baik.
- Peneliti sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan starata satu (S1).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian Korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 78 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified propotional Random Sampling*. Besar sampel penelitian adalah 60 orang. Instrumen yang digunakan angket Model Skala Likert yang telah diujicobakan. Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang langsung diperoleh dari sumber (responden). Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, dan keberartian korelasi dengan menggunakan rumus uji-t.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini akan menguraikan deskripsi data mengenai Hubungan penerimaan insentif dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman. Berikut adalah hasilnya :

Distribusi Data Motivasi Kerja Guru SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman

Jumlah butir angket motivasi kerja guru 30 butir dengan skor ideal 150, skor maksimal 140 dan skor minimal 106. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 123,85, median = 124,25, modus = 125,05 dan SD = 8,22.

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi KerjaGuru

Kelas Interval	F	% f	Frekuensi Relatif
136 -140	4	6.67	60
131 - 135	10	16.67	56
126 - 130	12	20.00	46
121 - 125	16	26.67	34
116 - 120	7	11.67	18
111 - 115	6	10.00	11
106 - 110	5	8.33	5
Jumlah	60	100	60

Berdasarkan tabel 1 di atas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 121-125 dengan frekuensi relatif sebanyak 34, sedangkan frekuensi terendah sebanyak 5. Berdasarkan pengolahan data angket variabel motivasi kerja guru (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor ideal dikali 100%, maka nilai mean 124,67 dibagi dengan skor ideal 150, maka diperoleh angka $0,8311 \times 100\% = 83,11\%$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja guru di SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori “Baik” yaitu sebesar 83,11%.

Distribusi Data Penerimaan Insentif Guru SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman

Jumlah butir angket insentif 30 butir dengan skor ideal 150 dan skor maksimal untuk variabel insentif adalah 114 dan skor minimal 83. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 99,97, median = 100,25, modus = 100,81 dan SD = 8,06.

Table 2: Distribusi Frekuensi Data Variabel Penerimaan Insentif

Kelas Interval	F	% f	Frekuensi Relatif
113 - 117	3	5.00	60
108 - 112	7	11.67	57
103 - 107	12	20.00	50
98 - 102	18	30.00	38
93 - 97	7	11.67	20
88 - 92	7	11.67	13
83 - 87	6	10.00	6
Jumlah	60	100	60

Berdasarkan tabel 2 di atas menggambarkan jelas tentang frekuensi tertinggi 98-102 dengan frekuensi relatif sebanyak 38, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 6. Berdasarkan pengolahan data angket penerimaan insentif (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor ideal dikali 100%, maka nilai mean 99,53 dibagi dengan skor ideal 150, maka diperoleh angka $0,6636 \times 100\% = 66,36\%$. Hal ini berarti variabel penerimaan insentif di SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 66,36%.

Hubungan Penerimaan Insentif dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan analisis data antara variabel insentif dengan motivasi kerja guru di SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman diperoleh $r_{hitung} = 0,357 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 60$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,912 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 58$ Jadi

didapatkan r hitung $>$ r tabel dan t hitung $>$ t tabel pada taraf kepercayaan 95% (lihat tabel 3 di bawah ini).

Tabel 3. Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Uji- r dan Uji- t

r hitung	r tabel		t hitung	t tabel	
	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
0,357	0,254	0,330	2,912	2,000	2,660

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah penerimaan insentif. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa insentif yang diterima guru di SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman mempunyai hubungan yang berarti dengan motivasi kerja guru pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,357 dan keberartian korelasi 2,912 dengan menggunakan uji t . Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing- masing variabel.

Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata- rata dengan skor ideal dikali 100% dapat diketahui bahawa penilaian secara kuantitatif mengenai motivasi kerja guru di SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori baik (83,11%). Hal ini berarti motivasi kerja guru perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan motivasi kerja guru agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan sekolah secara optimal,. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah guru yang tekun dalam melaksanakan tugas, bergairah dalam bekerja, mempunyai semangat yang tinggi, disiplin dalam bekerja, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikan sehingga dapat mencapai tujuan secara optimal.

Penerimaan Insentif

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata- rata (mean) dengan skor ideal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai insentif guru SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori cukup (66,36%). Hal ini berarti insentif yang diterima guru SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman belum sesuai dengan yang diharapkan,

maka sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru yang berada di sekolah tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif yaitu kepala sekolah lebih memperhatikan guru dengan memberikan suatu penghargaan atau pujian yang lebih terhadap pekerjaan yang telah terselesaikan dengan baik dan mencapai hasil yang memuaskan. Dan memberikan tambahan penghasilan atau tunjangan baik berupa uang atau penyediaan fasilitas bagi guru-guru yang bersangkutan.

Hubungan Penerimaan Insentif dengan Motivasi Kerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara insentif dengan motivasi kerja guru adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,357 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%, $t_{hitung} = 2,912 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis ditemukan adanya hubungan yang berarti antara insentif dengan motivasi kerja guru.

Insentif yang diberikan kepada setiap guru berguna untuk memotivasi guru terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Wibowo (2007:141) mengatakan bahwa "insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja". Pendapat di atas menjelaskan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih banyak memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan sekolah kearah yang lebih baik. Apabila insentif yang diberikan memadai akan menjadi pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang hubungan insentif dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman sebagai berikut :

- Gambaran Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman dengan indikator ketekunan guru dalam bertugas, kegairahan kerja, semangat kerja yang tinggi, disiplin kerja, dan tanggung jawab terlaksana sebagaimana mestinya dengan rata-rata tingkat capaian 83,11%.
- Gambaran pemberian insentif pada guru belum memadai sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat capaian rata-rata insentif yang diberikan sebanyak 66,36%.

- Terdapat hubungan yang berarti antara Insentif dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman. Dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,357 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 2,912 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, agar lebih giat memberikan penyuluhan kepada sekolah terutama bagi guru dalam menambah pengetahuan, pemahaman serta keterampilan guru dalam mengajar. Untuk itu, diharapkan kerja sama yang baik antara sekolah dan dinas pendidikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di masa yang akan datang.
- Bagi Pengawas, agar dapat memantau kegiatan kepala sekolah khususnya dalam memberikan motivasi kepada guru sehingga guru-guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, dapat dilakukan pemetaan program-program kegiatan seperti kegiatan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahteraan guru, dan memberikan pelatihan untuk para guru.
- Bagi Kepala Sekolah Menengah Kejuruan 1 Sintuk Toboh Gadang, diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan guru-guru agar guru tersebut lebih termotivasi dalam mengajar sehingga dapat tercapai visi, misi dan tujuan yang diharapkan sekolah, baik insentif material dengan memberikan honor tambahan apabila melaksanakan tugas tambahan dan diberikan secara tepat waktu. Dan insentif non material dengan memberikan pujian kepada setiap guru yang dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan mencapai hasil yang memuaskan. Serta insentif semi material dengan memberikan suatu penghargaan kepada guru-guru yang berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan suatu kenang-kenangan kepada guru yang berjasa atas keberhasilan sekolah.
- Bagi Guru SMK N 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman, untuk meningkatkan motivasi kerjanya dan mempertahankan tugasnya sebagai guru. Usaha yang dapat dilakukan guru adalah dengan mencari informasi-informasi terbaru tentang pelaksanaan proses belajar melalui berbagai sumber, lebih bersungguh-sungguh dan penuh konsentrasi dalam mengajar, bergairah dan senang terhadap pembelajaran yang dilaksanakan, menambah wawasan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar, mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah baik itu dalam menyusun program pengajaran, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mempertanggungjawabkan keputusan yang telah diambil.
- Bagi Peneliti, semoga skripsi ini bisa menjadi acuan untuk melakukan penelitian lanjutan yang serupa dan bermanfaat sebagai bahan bacaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Prof. Dr. Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan: Landasan Teori dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Steppen P. 2003. *Perilaku Organisasi (alih bahasa tim indeks)*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Uno, H.B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, cetakan keempat*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.