

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF NONMATERIL
DENGAN MOTIVASI KERJA GURU
TPQ/TQA KOTA PADANG**

Arsat
Program Studi Pendidikan Luar Sekolah
FIP Universitas Negeri Padang
Email: arsyad.myasin@yahoo.com.

Abstrak

Insentif nonmateril merupakan bentuk umpan balik yang diberikan kepada guru di luar gaji pokok atas jasa yang diberikannya yang berfungsi untuk memotivasi bawahan dan menjadi pendorong dalam pelaksanaan tugas. Insentif nonmateril meliputi penempatan, pemberian kompensasi, pendidikan atau pelatihan, mutasi dan promosi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pemberian insentif nonmateril, untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru dan untuk melihat hubungan antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan subjek penelitian 39 orang guru yang mengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an dan Taman Qiraa'atul Qur'an yang ada di Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Hasil penelitian diperoleh bahwa antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Pemberian Insentif Nonmateril, Motivasi Kerja, Guru*

Abstract

Nonmateril incentives is a form of feedback given to teachers beyond base salary for services rendered which serves to motivate subordinates and become a driving force in the performance of duties. Nonmateril incentives include placement, compensation, education or training, transfer and promotion. This study aimed to describe the incentives nonmateril, to describe the motivation of teachers and to see the relationship between the provision of incentives nonmateril with work motivation of teachers. This research is quantitative correlation type to the subject of 39 studies teachers who teach in the Garden Education Qur'an and the Qur'an Qiraa'atul Park in the Village Air Pacah Kecamatan Tangah Koto Padang. The result showed that the provision of incentives nonmateril with work motivation of teachers has a positive and significant relationship.

Keywords: *Nonmateril Incentives, Work Motivation, Teacher*

Pendahuluan

Salah satu pilar pembangun sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang memberi kontribusi signifikan terhadap kemajuan bangsa adalah sektor pendidikan. Melalui sektor pendidikan pembentukan karakter dan kualitas SDM dapat diperbaiki dan ditingkatkan. Untuk membentuk SDM berkualitas dan mampu bersaing tentu perlu pendidikan yang berkualitas dan mampu bersaing pula. Pendidikan sangat penting artinya dalam kehidupan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena kehidupan merupakan sesuatu yang dinamis dan senantiasa berkembang. Pendidikan mutlak ada dan selalu diperlukan selama ada kehidupan.

Menyadari akan pentingnya arti pendidikan, maka harus dilakukan pembaharuan-pembaharuan dalam bidang pendidikan. Pemerintah Indonesia telah menetapkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tujuan ini lebih khusus tertuang pada Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 3 yang bunyinya:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, penyelenggaraan pendidikan dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan sekolah atau yang di sebut dengan pendidikan formal dan jalur pendidikan luar sekolah yang di kenal dengan pendidikan nonformal dan pendidikan Informal. Jalur pendidikan formal diselenggarakan di sekolah dan jalur pendidikan nonformal diselenggarakan di lingkungan masyarakat sedangkan jalur pendidikan informal diselenggarakan di lingkungan keluarga. Jalur pendidikan nonformal diselenggarakan di lingkungan masyarakat yang terdiri atas berbagai satuan dan jenis program.

Mengacu pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas, pasal 26 ayat (4), tercantum bahwa:

“Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Adapun jenis-jenis pendidikan yang sejenis terdiri atas pondok pesantren, Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) dan Taman Qiraa’atul Qur’an (TQA), mejelis ta’lim, wirid remaja, didikan subuh dan sanggar seni”.

Peningkatan kualitas pendidikan nasional merupakan tanggung jawab semua pihak yaitu mulai dari pemerintah sebagai pembuat kebijakan, kepala sekolah, guru dan peserta didik itu sendiri. Guru yang berhubungan langsung dengan peserta didik, sebagai pelaksana dan penanggung jawab proses pembelajaran memegang peranan penting dalam keberhasilan peserta didik.

Sebagaimana dikemukakan oleh Dahar (1982: 41) bahwa “komponen yang menentukan keberhasilan siswa dalam belajar terdiri dari tujuan guru, guru yang mengajar dan pengembangan proses belajar yang membentuk sistem pengajaran”.

Menyadari akan pentingnya arti pendidikan, maka harus dilakukan peningkatan kualitas pendidikan nasional. Peningkatan kualitas pendidikan nasional merupakan tanggung jawab semua pihak yaitu mulai dari pemerintah sebagai pembuat kebijakan, kepala sekolah, guru dan peserta didik itu sendiri. Guru yang berhubungan langsung dengan peserta didik, sebagai pelaksana dan penanggung jawab proses pembelajaran memegang peranan penting dalam keberhasilan peserta didik. Sebagaimana dikemukakan oleh Dahar (1982: 41) bahwa “komponen yang menentukan keberhasilan siswa dalam belajar terdiri dari tujuan guru, guru yang mengajar dan pengembangan proses belajar yang membentuk sistem pengajaran”.

Beberapa persyaratan kemampuan yang harus dimiliki guru sebagai tenaga pendidik diantaranya kemampuan profesional, kemampuan personal, kemampuan sosial dan kemampuan memberikan layanan sebaik-baiknya. Disamping persyaratan tersebut motivasi kerja guru, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru (lingkungan kerja khususnya kepala sekolah) sangat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas. Melayu (2005:95) mengemukakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan”. Kemudian Wahjosumijo yang dikutip Yusmardi (2004: 1) mengatakan bahwa “motivasi merupakan suatu tenaga, dorongan kebutuhan psikologis yang terarah untuk mencapai kebutuhan pribadi”. Salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktifitas kerja dan dapat membantu kelancaran tercapainya tujuan pendidikan Taman Pendidikan Al-Qur’an dan Taman Qiraa’atul Qur’an (TPQ/TQA) di Sumatra Barat khususnya di Kota Padang adalah motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian dari atasan dalam hal ini kepala BKS TPQ/TQA Kota Padang dan khususnya perhatian dari kepala TPQ/TQA yang ada di setiap masjid atau mushollah, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan rasa memiliki. Hal ini didukung oleh Melayu (2005: 89) mengatakan bahwa “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hubungan antara sesama guru, hubungan guru dengan peserta didik dan hubungan guru dengan orang tua peserta didik. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri guru diharapkan dapat menjadi pendorong untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan lancar sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan keagamaan di TPQ/TQA yang ada di Kota Padang. Sedangkan untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengajar dibutuhkan pembinaan dari pimpinan, karena pimpinan merupakan seorang yang dapat menggerakkan, mengatur, memotivasi, membina dan mengarahkan agar bawahan dapat bekerja dengan lebih baik dan punya motivasi yang tinggi dalam mengajar.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan berpartisipasi aktif dan menggerakkan segala potensi yang ada untuk mencapai tujuan

yang diinginkan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi, guru tidak akan melakukan upaya maksimal dalam mengajar. Sedangkan jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka ia akan secara sungguh-sungguh dan melakukan upaya yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Disamping itu guru juga sebagai makhluk sosial yang memiliki pikiran dan perasaan serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Sikap ini yang akan menentukan motivasi kerja guru dan kecintaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Oleh sebab itu pimpinan harus mampu memberikan dukungan kepada bawahannya seperti; adanya penghargaan, pujian dan pengakuan lainnya. Demingo dalam Hasibuan (1990: 21) mengatakan bahwa "sikap, nilai, manajemen dan insentif harus diperbaiki untuk mendorong motivasi bawahan dan meningkatkan produktivitas kerja". Menurut Manullang (1981: 152) usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi guru adalah: (1) gaji dan upa yang baik, (2) pekerjaan yang aman secara ekonomis, (3) kekompakan dengan semua personil sekolah, (4) Penghargaan seperti pemberian hadiah dan pujian, baik berupa cendramata maupun yang lainnya, (5) pekerjaan yang berarti, (6) kesempatan untuk maju, (7) kondisi kerja yang aman dan menarik, (8) pimpinan yang adil dan bijaksana, (9) pengarahan dan perintah yang wajar, (10) organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat"

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru TPQ/TQA di Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang".

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mendeskripsikan pemberian insentif nonmateril oleh kepala TPQ/TQA kepada guru TPQ/TQA, (2) untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru TPQ/TQA dalam mengajar, dan (3) untuk melihat hubungan antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru TPQ/TQA di Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis korelasional. Menurut Munir Yusuf (2005:84) penelitian korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu pemberian insentif nonmateril sebagai variabel (X) dengan motivasi kerja guru sebagai variabel (Y).

Populasi penelitian ini adalah semua guru-guru TPQ/TQA di Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah yang berjumlah 58 orang dengan rincian yang dikelompokkan berdasarkan tingkatan dalam mengajar dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Keadaan Guru-Guru TPQ/TQA

No	Nama TPQ/TQA	Tingkat Mengajar				Jumlah Populasi
		I	II	III	IV	
1	TPQ/TQA Masjid Al-Mukhlisin	2	2	2	2	8 Orang
2	TPQ/TQA Masjid Jamiatul Wustha	2	2	2	2	4 Orang
3	TPQ/TQA Masjid Mardatillah	1	1	1	1	5 Orang
4	TPQ/TQA Masjid Nurul Falah	2	1	1	1	5 Orang
5	TPQ/TQA Masjid Nurul Haq	2	1	1	1	5 Orang
6	TPQ/TQA Masjid Nurul Hidayah	2	1	1	1	5 Orang
7	TPQ/TQA Masjid Nurul Yaqin	2	1	1	1	5 Orang
8	TPQ/TQA Mushallah Al-Istiqomah	2	1	1	1	5 Orang
9	TPQ/TQA Mushallah Al-Munawwarah	2	1	1	1	5 Orang
10	TPQ/TQA Mushallah Nurul Yaqin	1	1	1	1	4 Orang
11	TPQ/TQA Surau Salwa	1	1	1	1	4 Orang
	Jumlah					58 Orang

Sumber: BKS TPQ/TQA Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Dengan ciri-ciri populasi sebagai berikut: (a) terdaftar sebagai guru TPQ/TQA di Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, (b) telah dan sedang mengajar minimal satu tahun, (c) minimal berpendidikan sederajat SLTA, (d) bisa membaca al-qur'an dan memahami ilmu agama Islam khususnya bidang yang diajarkan, dan (e) memiliki SK mengajar yang dikeluarkan oleh Kepala TPQ/TQA yang bersangkutan.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified Random sampling* yaitu digunakan pada populasi yang bertingkat atau berlapis-lapis. Dengan rinciannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Sampel Penelitian Guru-Guru TPQ/TQA

No	Tingkat Mengajar	Jumlah Sampel
1	Kelas I	15 orang
2	Kelas II	9 orang
3	Kelas III	7 orang
4	Kelas IV	8 orang
5	Jumlah	39 orang

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang terkumpul langsung dari responden atau kelompok sampel dengan mengajukan instrument berupa angket. Adapun data tersebut meliputi data mengenai gambaran pemberian insentif nonmateril oleh kepala TPQ/TQA terhadap guru TPQ/TQA di Keluraa Air Pacah Kecamatan Koto Tangah dan data mengenai gambaran motivasi kerja guru dalam mengajar di TPQ/TQA di Keluraa Air Pacah Kecamatan Koto Tangah.

Yang akan menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di TPQ/TQA Keluraa Air Pacah Kecamatan Koto Tangah. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah: Analisi korelasional sebab akibat. Variabel pertama adalah pemberian insentif nonmateril sebagai variabel terikat (X) diperkirakan akan menjadi sebab tinggi rendahnya variabel kedua yaitu motivasi kerja guru sebagai variable bebas (Y) dengan menggunakan teknik-teknik statistik.

Untuk melihat data tentang gambaran pemberian insentif nonmateril dan data motivasi kerja guru dengan menggunakan teknik deskriptif prosentase. Untuk melihat hubungan antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru digunakan rumus teknik korelasi product moment.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Pemberian Insentif Nonmateril Guru TPQ/ TQA

Pada penelitian ini pemberian insentif nonmateril dapat diukur dengan menggunakan penempatan, pemberian komposisi, pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi. Dari indikator-indikator tersebut dibuat 20 pertanyaan dengan skor 1-4 dari setiap pertanyaan. Hal tersebut sesuai dengan alternatif jawaban yang ada dalam penelitian. Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah dengan 1, hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval. Perhitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{(43 - 28) + 1}{4} = 4 \text{ dengan kriteria skornya sebagai berikut:}$$

- a. 43 – 47 : baik
- b. 38 – 42 : cukup baik
- c. 33 – 37 : kurang baik
- d. 28 – 32 : tidak baik

Data tentang pemberian insentif nonmateril guru TPQ/TQA yang berhasil dikumpulkan dari sampel sebanyak 39 orang secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 43 dan skor terendah adalah 28. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Pemberian Insentif Nonmateril Guru TPA/ TPQ

No	Interval skor	Criteria	Frekuensi	
			F	%
1	28 – 32	Tidak Baik	10	25,64
2	33 – 37	kurang Baik	22	56,41
3	38 – 42	cukup Baik	6	15,3
4	43 – 47	Baik	1	2,56

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui pemberian insentif nonmateril pendidik yang termasuk (1) kategori sangat baik dengan skor 43 – 47 sebesar 2,56% sebanyak 1 orang. (2) kategori cukup baik dengan skor 38 – 42 sebesar 15,3% sebanyak 6 orang. (3) kategori kurang baik sebesar 56, 41% sebanyak 22 orang. (4) kategori tidak baik dengan skor 28 – 32 sebesar 25, 64% sebanyak 10 orang. Dengan demikian dapat diperoleh hasil bahwa pemberian insentif nonmateril guru TPQ/TQA masih kurang baik.

Deskripsi Motivasi Kerja Guru TPQ/TQA

Pada penelitian ini, keadaan motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator ketekunan, partisipasi kerja, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab. Sama dengan pemberian insentif nonmateril guru, dari indikator-indikator tersebut dibuat 20 butir pertanyaan dengan skor 1-4 dari setiap pertanyaan. Hal tersebut sesuai dengan alternative jawaban yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi nilai skor terendah dan ditambah dengan 1, hasilnya dibagi banyak kelas. Banyak kelas dalam penelitian ini adalah 4. Perhitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{(43-30)+1}{4} = 3,5 \text{ dibulatkan menjadi } 4 \text{ dengan kriteria sebagai}$$

berikut:

- a. 45 – 49 : Sangat tinggi
- b. 40 – 44 : Tinggi
- c. 35 – 39 : Rendah
- d. 30 – 34 : Sangat rendah

Data tentang motivasi kerja ini sebanyak 39 orang peserta didik dengan hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru TPQ/ TQA

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	30 – 34	Sangat Rendah	8	20,51
2	35 – 39	Rendah	23	58,97
3	40 – 44	Tinggi	8	20,51
4	45 – 49	Sangat Tinggi	0	0

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa partisipasi motivasi kerja guru TPQ/TQA termasuk (1) kategori sangat tinggi dengan skor 45 – 49 sebesar 0% atau tidak ada, (2) kategori tinggi dengan skor 40 – 44 sebesar 20,51% sebanyak 8 orang, (3) kategori rendah dengan skor 35 -39 sebesar 58, 97% sebanyak 23 orang. (4) kategori sangat rendah dengan skor 30 – 34 sebesar 20,51% sebanyak 8 orang. Dengan demikian dapat diperoleh hasil bahwa motivasi kerja guru dapat dikatakan rendah.

Hubungan antara Pemberian Insentif Nonmaterial dengan Motivasi Kerja Guru TPQ/ TQA

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara pemberian insentif nonmaterial dengan motivasi guru TPQ/TQA di Kelurahan Air Pecah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Dari hasil pengolahan data yang penulis lakukan dengan menggunakan data dari angket dan di korelasikan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{(39.49455) - (1342)(1434)}{\sqrt{\{39.46534 - 1.800.964\}\{39.52898 - 2056.356\}}} \\
 &= \frac{1.928.745 - 1.924.428}{\sqrt{\{1.814.826 - 1.800.964\}\{2.063.022 - 2.056.356\}}} \\
 &= \frac{4317}{9612,7} = 0,45
 \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis data di atas yang di uji dengan menggunakan rumus *product moment* di dapat rhitung = 0,449 dan setelah dikonsultasikan dengan nilai r tabel = 0,316 dengan n = 39 dan $\alpha = 0,05$. Ternyata dapat dilihat bahwa rhitung > r tabel baik taraf standar kesalahan 5% (0,316) maupun tingkat kebebasan 95% (0,408) di ketahui bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru TPQ/TQA **Terbukti**. Maka hipotesis diterima

Kemudian dilakukan uji signifikan koefisien korelasi antara pemberian insentif nonmaterial dengan motivasi kerja guru TPQ/TQA dilakukan dengan uji t yaitu :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,45 \sqrt{39-2}}{\sqrt{1-0,45^2}} \\
 &= \frac{0,45 \sqrt{37}}{\sqrt{1-0,2025}} = \frac{0,45 \times 6,08}{0,81} \\
 &= 3,41
 \end{aligned}$$

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel (tabel terlampir). Untuk kesalahan 95 % uji dua pihak dan dk = n-2 = 37, maka diperoleh t_{tabel} = 1,697. Dari hasil yang didapat r_{tabel} (r_h > r_t) maka Ha diterima.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru TPQ/TPQ memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Pembahasan

Deskripsi Pemberian Insentif Nonmateril Guru TPQ/ TQA

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengolahan data tentang gambaran pemberian insentif nonmateril dalam bentuk penempatan, pemberian komposisi, pendidikan atau pelatihan, mutasi dan promosi. Dalam hasil penelitian terlihat dari tabel distribusi

frekuensi dapat dikemukakan kurang baik hal ini dapat dilihat dari tabel 6 tersebut bahwa lebih dari separoh menyatakan pemberian insentif nonmateril oleh kepala TPQ/TQA kepada para guru masih kurang baik.

Pada dasarnya insentif adalah penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya atas hasil kerja bawahannya itu. Adapun penghargaan itu merupakan respon yang sebanding dengan hasil kerja bawahannya. Pendapat ini berbeda dengan Kreitner dan Kinicki (2005:336) mengatakan bahwa penghargaan itu adalah umpan balik yang diberikan oleh pimpinan dan mengatakan umpan balik adalah informasi yang objektif mengenai prestasi individu tau kolektif. Jadi pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan. Tidak jauh berbeda dengan penghargaan bahwa fungsinya adalah sama-sama untuk merangsang agar menjadi pendorong dalam pelaksanaan tugas. Depdikbud (2001:435) mengemukakan bahwa "insentif adalah tambahan penghasilah yang diberikan berupa uang atau barang untuk meningkatkan gairah kerja".

Nitisemito (1982:149) mengatakan "insentif adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaia mereka". Sedangkan Danim (2004:43) mengatakan bahwa "insentif nonmateril meliputi penempatan yang sesuai dengan keahlian, kesempatan promosi, rasa berpartisipasi, kondisi kerja yang menjangkau dan lain-lain". Hogeman (1993:35) mengatakann "insentif nonmateril meliputi hubungan manusiawi, saling percaya, rasa dihargai dan diperlakukan adil".

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa insentif nonmateril adalah merupakan bentuk umpan balik yang diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok atas semua jasa yang diberikannya.

Deskripsi Motivasi Guru TPQ/ TQA

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan hasil pengolahan data terhadap deskripsi motivasi guru TPQ/TQA dalam bentuk ketekunan, partisipasi kerja, semangat kerja, disiplin

dan tanggung jawab terlihat dari tabel 7 masih rendah, hal itu terlihat dari lebih dari separoh dari sampel menyatakan masih rendah

Melayu (2005: 92) mengatakan motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Maslow dalam Mulyasa (2005:144) mengemukakan "motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya". Hal ini senada juga dikemukakan Wahjosumidjo (1984: 177) mengatakan "motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berlaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Lebih rinci lagi Siagian (1999:173) mengemukakan bahwa "motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya".

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk mau mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Hubungan Antara Pemberian Insentif Nonmateril dengan Motivasi Kerja Guru TPQ/TQA.

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru TPQ/TQA di Kelurahan Air Pecah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Itu terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, itu berarti hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini pemberian insentif nonmateril yang dimaksud adalah penempatan, pemberian komposisi, pendidikan atau pelatihan, mutasi dan promosi. Untuk memaksimalkan kerja dan untuk membangkitkan semangat seorang pendidik memerlukan itu semua sebagai alat.

Motivasi guru dapat dilihat dari ketekunan, partisipasi kerja, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab. Insentif nonmateril merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong atau meningkatkan motivasi kerja seseorang. Insentif nonmateril yang dimaksud adalah pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan yang efektif.

Insentif nonmateril merupakan tuntutan psikologis seseorang karena hampir seluruh orang mendapatkan kepuasan setelah mendapatkan perhatian dari orang lain. Dengan demikian pemberian insentif nonmateril yang proposional sesuai dengan kebutuhan bawahan perlu diupayakan guna meningkatkan motivasi kerja.

Dharma (1985):135) mengatakan bahwa "umpan balik motivasi hendaknya membuat seseorang merasa senang atas hasil kerjanya dan mendorong orang itu untuk bersungguh-sungguh untuk bekerja lebih baik lagi".

Benard dalam Sutaryadi (1990:51) mengatakan bahwa "salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pemberian insentif nonmateril pribadi berupa tanda kehormatan, prestise dan power.

Matutina (1993: 98) mengatakan bahwa " salah satu komponen yang dapat mempengaruhi dan mendorong motivasi pegawai atau guru untuk meningkatkan kecakapan dan memperbesar prestasi kerja maka salah satu faktor yang dominan adalah pemberian insentif nonmateril".

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian insentif nonmateril penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Agar motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai atau guru maka pimpinan harus senantiasa mengamati dan memahami agar masing-masing bawahannya dapat diarahkan bila perlu perilaku bawahan di rubah sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan organisasi. Dengan demikian bahwa tinggi

rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian insentif nonmateril.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru TPQ/TQA di Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah Kota Padang adalah berikut:

Pemberian insentif nonmateril pada guru TPQ/ TQA di kelurahan Air Pecah masih kurang baik, itu terlihat dari hasil penelitian di atas bahwa pendidik belum adanya penempatan, pemberian komposisi, pendidikan dan pelatihan yang semestinya bagi pendididk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru masih rendah, hal itu bisa dilihat dari analisis hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi guru masih rendah terdapat pada skor tertinggi, terlihat dari tabe 6.

Berdasarkan hasil analisis, maka hipotesis yang diajukan diterima, Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru. Hal itu terlihat dari analisis data yang menunjukkan bahwa bahwa r hitung $>$ r tabel baik taraf standar dengan tingkat signifikansi rendah yaitu 0,45. Artinya adalah semakin rendah pemberian insentif nonmateril maka motivasi guru juga semakin rendah dan sebaliknya semakin tinggi pemberian insentif nonmateril maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan penelitian, maka penulis mengemukakan beberapa saran, yaitu:

Kepala TPQ/TQA Kelurahan Air Pacah harus membrikan perhatian yang lebih terhadap pemberian insentif nonmateril kepada pendidik berupa penempatan, pemberian komposisi, pendidikan dan pelatihan yang semestinya bagi pendididk. Karena tanpa adanya perhatian dari seorang pimpinan semangat guru dalam mengajar akan rendah. Hal itu akan menyebabkan gagalnya pencapaian tujuan pendidikan.

Kepada Guru TPQ/TQA harus bisa meningkatkan motivasi kerja dengan cara banyak mengikuti pelatihan-pelatihan dan banyak membaca buku-buku yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pendidik dan motivasi kerja.

Karena terdapatnya hubungan yang berarti antara pemberian insentif nonmateril dengan motivasi kerja guru, maka Kepala TPQ/TQA harus memberikan perhatian terhadap pemberian insentif nonmateril kepada pendidik. Dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan dan mengadakan studi banding ke tempat lain yang menyelenggarakan kegiatan yang sama.

Daftar Rujukan

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dahar. 1982. *Teori-Teori Belajar*. Jakarta: Erlangga
- Depdikbud. 2001. *Kamus besar bahasa indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdikbud. 2004. *Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar Kelas IV SD*. Dirjen Dikdasmen Direktorat Pendidikan Dasar.
- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Hasibuan. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid ke tujuh*. Jakarta: Gunung Agung
- Hogeman, Gisela. 1993. *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT Pustaka Biraman Presindo
- Kreitner & Kenicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mannulang, M. 1981. *Organisasi dan Manejemen*. Jakarta: BKLM

- Matutina, Doni dkk. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Melayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 1991. *Manajemen Perusahaan dan Ubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: rosda
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Menajemen Personalialia*. Jakarta: Galio Indonesia
- Sardiman. 1986. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, P. Sondang. 1999. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sutaryadi. 1990. *Administrasi pendidikanTeori Riset dan Praktis*. Surabaya: Usaha Nasional
- Wajosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Yusuf, Munir. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Pres.