

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU SEKOLAH DASAR SWASTA KOTA TERNATE

Siti Khadijah¹, Said Hasan², Sulfi Abd. Haji³

^{1,2,3}Program Studi Menejmen Program Pascasarjana Universitas Khairun

Email: Sittykhadijah2025@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kompetensi pedagogik guru Sekolah Dasar (SD) swasta di Kota Ternate. Kompetensi pedagogik, yang merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, dianggap krusial bagi kualitas pendidikan. Penelitian ini menguji hipotesis bahwa insentif dan motivasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian terdiri dari guru-guru SD swasta di Kota Ternate yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel acak sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh insentif dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kompetensi pedagogik guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kompetensi pedagogik guru SD swasta di kota Ternate

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Motivasi, Kompetensi Pedagogik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of incentives and motivation on the pedagogical competence of private elementary school teachers in Ternate City. Pedagogical competence, which is the ability of teachers to manage learning, is considered crucial to the quality of education. This study tests the hypothesis that incentives and motivation contribute significantly to improving this competence. The research method used is quantitative with a survey approach. The research sample consisted of private elementary school teachers in Ternate City who were selected through a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques to test the effect of incentives and motivation simultaneously and partially on teacher pedagogical competence. The results of the study indicate that there is an effect of incentives and motivation on the pedagogical competence of private elementary school teachers in Ternate City.

Keyword: *Providing Incentives, Motivation, Pedagogical Competence*

PENDAHULUAN

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 yang menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, yaitu harus memiliki kompetensi. Guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran –merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan memahami karakteristik siswa-; (2) kompetensi kepribadian

berkaitan dengan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan atau role model bagi siswa, dan berakhlak mulia; (3) kompetensi profesional yang berkaitan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan; dan (4) kompetensi sosial yang berkaitan dengan kemampuan untuk bergaul, berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar secara efektif.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru dengan tujuan untuk mendorong agar termotivasi dalam meningkatkan kinerja sehingga antara insentif dengan motivasi terdapat hubungan timbal balik dua arah termasuk dalam peningkatan kompetensi pedagogis guru yaitu kemampuan guru dalam kegiatan pembelajaran.

Pemberian insentif ini sebagaimana terjadi di sekolah swasta di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara yang menjadi objek penelitian, yaitu: (1) SD Katolik Santa Theresia; (2) SD Islam Terpadu Nurul Hasan; (3) SD Islam Terpadu Al Bina; dan (4) SD Runy's School. Dimana guru yang diberi insentif di masing-masing sekolah ini dapat meningkatkan kompetensi pedagogiknya.

Hasil observasi oleh peneliti menunjukkan bahwa Sistem pemberian insentif di SD Katolik Santa Theresia ada 3 (tiga) jenis, yaitu: (1) insentif material, bagi guru yang mampu menghantarkan atau mendampingi peserta didik berprestasi baik di tingkat kota, provinsi maupun nasional; (2) insentif jaminan hidup, bagi guru yang cuti sakit, cuti melahir tetap diberikan gajinya (haknya) sebagaimana mestinya; dan (3) pemberian piagam atau penghargaan, bagi guru yang kreatif dan inovatif diberi penghargaan pada hari pendidikan dan hari guru nasional. Selain itu, juga diberikan apresiasi atau penghargaan guru dan karyawan yang berprestasi tingkat nasional: (1) untuk yang beragama Muslim diberi penghargaan atau apresiasi diberangkatkan umroh dan haji sedangkan untuk yang beragama Nasrani diberikan apresiasi untuk melakukan perjalanan ke Yerusalem; (2) memberikan beasiswa untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, kursus, diklat, dan studi tiru di luar Kota Ternate (Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, 24 April 2024).

Upaya yang dilakukan oleh SD Katolik Santa Theresia pada prinsipnya mampu menjadi sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para guru dan keluarganya. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada guru yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menciptakan sebuah dorongan seseorang untuk mau dan dapat melaksanakan atau menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kebutuhan guru yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Pemimpin pertama kali harus memberikan perhatian kepada guru tentang pentingnya tujuan dari pekerjaan agar timbul minat guru terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya, maka timbul hasrat untuk melaksanakan tindakan kerja dalam mencapai apa yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian maka guru akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya dengan diaktualisasikan dalam peningkatan kompetensi pedagogiknya.

Hasil penelitian Nur Alif (2021) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Petugas Layanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bantaeng”, yang menyimpulkan bahwa: (1) secara parsial terbukti Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja petugas layanan di Kabupaten Bantaeng; dan (2) Secara simultan kompetensi, motivasi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja petugas layanan di Kabupaten Bantaeng, dengan nilai koefisien determinasi 23,4% dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, insentif, 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut Rahayu (2017) bahwa pemberian Insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya oleh Lestari (2015) bahwa motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja petugas layanan. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan.

Pendidikan dasar merupakan fondasi penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia di masa depan. Peran guru, khususnya dalam aspek kompetensi pedagogik, menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kompetensi pedagogik yang baik memungkinkan guru untuk memahami karakteristik siswa, merancang strategi pembelajaran yang efektif, dan melakukan evaluasi pembelajaran dengan tepat. Namun, di beberapa daerah, termasuk di Kota Ternate, Maluku Utara, tantangan dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru masih cukup besar, terutama di sekolah-sekolah swasta yang seringkali memiliki keterbatasan dalam hal dukungan sumber daya.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi pedagogik guru adalah pemberian insentif. Insentif, baik finansial seperti tunjangan atau bonus, maupun non-finansial seperti penghargaan, pelatihan, atau peningkatan jenjang karir, dapat menjadi motivator bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain insentif, motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga memainkan peran signifikan dalam mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi pedagogiknya. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan internal seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi dalam mengajar, sementara motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan atau pengakuan dari pihak sekolah.

Namun, meskipun pemberian insentif telah diterapkan di beberapa sekolah swasta di Kota Ternate, peningkatan kompetensi pedagogik guru belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini memunculkan pertanyaan mengenai efektivitas bentuk insentif yang diberikan serta bagaimana motivasi guru mempengaruhi peningkatan kompetensi mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa ada tantangan dalam mengintegrasikan strategi pemberian insentif dan peningkatan motivasi yang tepat untuk mendorong pengembangan kompetensi pedagogik secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitiian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian

tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel insentif terhadap kompetensi pedagogis guru di SD Swasta Kota Ternate Provinsi Maluku Utara, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian dilakukan di SD Katolik Santa Theresia, SD Islam Terpadu Nurul Hasan, SD Islam Terpadu Al Bina, dan SD Runy's School, menjadi objek penelitian. Kegiatan penelitian ini berlangsung selama tiga bulan yaitu dari bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang ada di empat SD Swasta di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara, yaitu: (1) SD Katolik Santa Theresia; (2) SD Islam Terpadu Nurul Hasan; (3) SD Islam Terpadu Al Bina; dan (4) SD Runy's School, berjumlah 55 orang, terdiri atas: 14 orang guru SD Katolik Santa Theresia, 14 orang guru SD Islam Terpadu Nurul Hasan, 14 orang guru SD Islam Terpadu Al Bina, dan 13 orang guru SD Runy's School.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar Observasi dan Kuisisioner yang telah diuji Validitas dan Reliabilitasnya

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, motivasi dan insentif serta kinerja. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, motivasi dan insentif terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kompetensi Pedagogis Guru

a = Konstanta

X1 = Insentif

X2 = Motivasi

b1, b2= Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis data tentang pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kompetensi paedagogik guru SD swasta kota Ternate dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji Regesi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34, 281	8,061		4,253	0,000
Insentif	-0,063	0,339	-0,033	-0,185	0,854
Motivasi	0,600	0,223	0,482	2,689	0,010

a. Dependent Variable: Kompetensi Pedagogik Guru

Berdasarkan Tabel Uji Regesi Berganda dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel insentif yaitu $0,854 < 0,05$, nilai signifikan dari variabel motivasi yaitu $0,010 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi berganda penelitian ini, yakni variabel insentif, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan regresi dapat dijelaskan, yaitu Nilai insentif sebesar 0.033 sedangkan nilai koefisien motivasi 0.482 menunjukkan bahwa variabel insentif , motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1,X2, terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. yaitu untuk mengikuti keberartian koefesien regresi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = 0 \text{ dan } H_a : B_1 \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan uji t caranya adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa:

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan ada pengaruh di antara kedua variabel yang diuji. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

Variabel Insentif X_1 terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Y nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,185 > 0,238$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.854 (kurang dari 0.05) maka hipotesis 1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi Pedagogik Guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate.

Variabel Motivasi X_2 terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Y nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,689 > 0,238$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.010 (kurang dari 0.05) maka hipotesis 2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi Pedagogik Guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate.

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji F ini dilakukan untuk melihat apakah dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau tidak. Untuk mengetahui apakah penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan atau tidak dapat dilihat pada tabel uji F dibawah ini.

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	497,826	2	248,913	6,302	0,004 ^b
Residual	1856,494	47	39,500		
Total	2354,320	49			

- a. Dependent Variable: Kompetensi Pedagogik Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar X1 0.854 kurang dari 0.05, X2 0.010 > 0.05 dan nilai f Hitung 6.302 > f Tabel 3.20, maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada dasarnya merupakan upaya untuk memecahkan masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan statistik sehubungan dengan hal tersebut. Maka perlu dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil statistik dalam bentuk deskripsi permasalahan yang diteliti.

Pengaruh Insentif terhadap Kompetensi Pedagogik Guru

Hasil pengujian insentif terhadap kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi insentif yang dimiliki guru, maka akan mempengaruhi kompetensi pedagogik guru. Maka dari itu diperlukan pengetahuan, keterampilan, sikap yang positif dan pengalaman kerja dari guru, sehingga kompetensi guru yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan organisasi akan tercapai. Upaya untuk meningkatkan insentif guru di Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate yaitu guru mampu menyusun rencana kerja yang akan dilakukan, guru mampu merencanakan untuk selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan guru dapat mengevaluasi hasil kerja yang dihasilkan untuk selalu diperbaiki. Dengan adanya insentif yang baik, maka kompetensi guru akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan.

Untuk dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru, guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate sangat membutuhkan adanya pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Namun dengan pendidikan formal tentunya akan sangat membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang lama sehingga akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas di sekolah. Diklat dan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk

meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru dalam waktu yang relatif lebih cepat. Mengikutsertakan guru dalam diklat dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru terutama kaitannya untuk pengembangan karir guru dimasa depan. Dengan adanya keterampilan yang memadai, guru tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan insentif yang memadai seorang guru dapat memahami dan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate.

Pemberian insentif adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Insentif dapat berupa penghargaan finansial, seperti bonus atau tunjangan, serta non-finansial, seperti penghargaan atau kesempatan pengembangan diri. Insentif ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga mereka dapat menjalankan tugas pengajaran dengan lebih baik dan meningkatkan kompetensi yang diperlukan. Santoso & Wulandari (2018), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Jakarta", menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru. Guru yang mendapatkan insentif merasa lebih dihargai dan terdorong untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam pengelolaan kelas, penyampaian materi, dan evaluasi siswa.

Kompetensi pedagogik didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam memahami siswa, merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam mengelola kelas, menguasai materi ajar, serta menerapkan metode pembelajaran yang efektif untuk mencapai hasil belajar yang optimal (Mulyasa, 2013).

Rahmawati (2020), dalam penelitian "Pengaruh Insentif terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar", menunjukkan bahwa guru yang menerima insentif lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan meningkatkan keterampilan mengajarnya. Insentif juga berperan penting dalam meningkatkan kreativitas guru dalam menyampaikan materi ajar. Pemberian insentif berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru, terutama dalam aspek pengembangan metode pengajaran dan pemahaman siswa.

Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota ternate, dalam melakukan pekerjaan tidak merasakan kendala atau masalah namun selalu termotivasi kemudahan yang berarti bila bersikap yang berlandaskan norma dan nilai-nilai untuk berinteraksi dengan sesama rekan guru, interakasi dengan pimpinan kepala sekolah dan interakasi dengan pihak eksternal organisasi.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Dalam konteks pendidikan, motivasi sangat penting bagi guru karena mempengaruhi dedikasi dan usaha mereka dalam mengembangkan kemampuan pedagogik. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat untuk terus belajar, berinovasi dalam metode pengajaran, dan memberikan yang terbaik bagi

siswa. Santoso dan Wulandari (2018), menemukan bahwa guru dengan motivasi tinggi menunjukkan peningkatan signifikan dalam kompetensi pedagogik. Guru yang termotivasi memiliki dorongan lebih besar untuk mengikuti pelatihan dan menerapkan metode pengajaran yang lebih inovatif. Firdaus (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan sekolah berpengaruh terhadap semangat guru dalam mengembangkan kemampuan mengajar. Guru yang termotivasi secara eksternal lebih bersemangat dalam mengajar, dan guru dengan motivasi intrinsik lebih berkomitmen untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi pengajaran.

Rahmawati (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan pedagogik mereka. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik lebih aktif dalam mengikuti pengembangan profesional dan cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap karakteristik siswa. Wahyudi dan Sutrisno (2017), menemukan bahwa guru yang mendapatkan motivasi intrinsik dari dalam diri serta motivasi ekstrinsik dari lingkungan kerja lebih mampu meningkatkan kompetensi pedagogiknya. Motivasi tersebut mendorong guru untuk lebih berinovasi dalam proses pengajaran dan lebih memperhatikan kebutuhan siswa.

Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru

Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (insentif dan motivasi) mempunyai pengaruh dengan variabel terikat (kompetensi pedagogik guru). Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) yakni koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent (insentif dan motivasi) terhadap variabel dependen (kompetensi pedagogik guru).

. Pemberian insentif dan motivasi merupakan dua faktor kunci yang sangat mempengaruhi kinerja dan kompetensi pedagogik guru. Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai apresiasi atas kinerja mereka, sementara motivasi merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang mendorong guru untuk bekerja dengan lebih baik. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan pedagogik guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan insentif sebagai penghargaan yang diberikan untuk mendorong individu mencapai tujuan tertentu. Insentif, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas pengajaran guru.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan pemberian insentif dan motivasi yang tepat. Kinerja yang meningkat biasanya tercermin dalam penguasaan materi ajar dan penggunaan metode pengajaran yang lebih efektif.

Sulastri dan Kurniawan (2019), menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi pedagogik mereka. Guru yang menerima insentif lebih termotivasi untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik. Prasetyo dan Wijaya (2020), menemukan bahwa kombinasi insentif dan motivasi sangat efektif dalam meningkatkan

kompetensi guru. Insentif yang tepat dan motivasi yang kuat mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan mengajarnya.

Dari penjelasan tersebut di atas maka organisasi membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau guru ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Demikian pula dengan motivasi, kelancaran dan kejelasan memberikan motivasi merupakan faktor penting yang mendorong timbulnya kompetensi guru yang baik oleh guru Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui insentif dan motivasi terhadap kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate. Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian membuktikan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif dan motivasi yang dimiliki guru, maka akan meningkatkan kompetensi guru pada Sekolah Dasar Swasta Kota Ternate.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, Donald. Jacobs, Luchy Cheser., dan Razavieh, Asghar. (2007). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Penerjemah: Arief Furchan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Erbasi, Ali, & Tugay Arat. 2012. "The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey", *International Business Research*; Vol. 5, No. 10; 2012.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghazali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haerullah, dkk, 2025. *Building 21st Century Skills of Multiethnic Students: Studying Genetic Diversity in Research-Based Exploration and The Local Potential of The north Maluku islands*. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(2) 2025, pages: 2323-2333. URL: www.ijirss.com

- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik (Jilid 2)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, JJ dan Moedjiono. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Imron, Ali. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irsal, Muhamad, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat*. Universitas Terbuka.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, R. D. 2015. “Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa”. (Skripsi tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 1996. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Rahman, Bolotio & Napitupulu, 2025. *The role of organizational commitment in improving teachers' job satisfaction in public high schools in Indonesia*. International Journal of Advanced and Applied Sciences, 12(2) 2025, Pages: 62-71. Journal homepage: <http://www.science-gate.com/IJAAS.html>
- Rahayu, 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)”, Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dalam Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabet.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan ke 18. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.



- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi aksara.
- Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Wibowo, Aris. 2010. “Hubungan Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Supervisi Kepala Sekolah, dan Latar Belakang Pendidikan dengan Kompetensi Profesional Guru SD di gugus 1 Gurabati Kota Tidore kepulauan”. Tesis. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta: Indeks.