



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 12883-12897

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Sekolah Dan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Kayong Utara

Adi Sugiarto<sup>1</sup>✉, Sukmawati<sup>2</sup>, Usman Radiana<sup>3</sup>, Luhur Wicaksono<sup>4</sup>, Tulus Junanto<sup>5</sup>

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: [f2171211001@student.untan.ac.id](mailto:f2171211001@student.untan.ac.id)<sup>1</sup>✉

### Abstrak

Tujuan penelitian ini agar dapat mengetahui bagaimana pengaruh diklat penguatan kepala sekolah dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Kayong Utara (KKU). Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah SMP yang telah mengikuti diklat penguatan kepala sekolah dengan sampel penelitian adalah 9 orang kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara. Kriteria sampel adalah 1) kepala sekolah tercatat sebagai peserta diklat penguatan kepala sekolah pada 2017 dan 2018; 2) berstatus ASN; 3) berpendidikan terakhir minimal S1; 4) laki-laki berjumlah 8 orang dan perempuan berjumlah 1 orang; dan 5) berusia 25 s.d. 60 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Instrumen yang disusun terdiri dari tiga variabel yaitu Diklat Penguatan Kompetensi, Insentif, dan Motivasi Kerja. Data yang terkumpul ditabulasi dan diukur menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan program SPSS 28, selanjutnya diuji validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, dan uji hipotesis. Berdasarkan analisis data, temuan utama penelitian ini adalah: (1) program diklat penguatan kepala sekolah berpengaruh sebesar 78,60% terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara, (2) pemberian insentif berpengaruh sebesar 15,90% terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara, dan (3) program diklat penguatan kepala sekolah dan pemberian insentif secara bersama-sama sebesar 66,90% terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara. Kesimpulan penelitian ini adalah program diklat penguatan kepala sekolah dan pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara. Implikasi dari penelitian ini adalah pemerintah kab. Kayong Utara dinilai sangat perlu mempertahankan dan meningkatkan program diklat penguatan kompetensi bagi kepala sekolah, serta perlunya penataan sistem pemberian insentif bagi para kepala sekolah berdasarkan prestasi dan kinerjanya.

Kata Kunci: *Diklat, Insentif, Motivasi Kerja*

## Abstract

The purpose of this study is to find out how the influence of training on strengthening school principals and providing incentives together on the work motivation of public junior high school principals in North Kayong Regency (KKU). This form of research is quantitative with a descriptive approach. The subjects of this study were junior high school principals who had participated in the principal strengthening training with research ampels were 9 principals of public junior high schools in North Kayong District. The sample criteria are 1) the principal is registered as a participant in the principal strengthening training in 2017 and 2018; 2) have ASN status; 3) have at least S1 last education; 4) 8 men and 1 woman; and 5) aged 25 to 60 years. Data collection method using questionnaires. The instrument prepared consists of three variables, namely Competency Strengthening Training, Incentives, and Work Motivation. The collected data was tabulated and measured using Likert scale. The data were analyzed using the SPSS 28 program, further tested for validity, reliability, normality, linearity, and hypothesis testing. Based on data analysis, the main findings of this study are: (1) the training program for strengthening school principals has an effect of 78.60% on the work motivation of public junior high school principals in North Kayong District, (2) the provision of incentives has an effect of 15.90% on the work motivation of public junior high school principals in North Kayong district, and (3) strengthening training programs school principals and incentives together amounting to 66.90% for the work motivation of the principals of public junior high schools in North Kayong District. The conclusion of this study is that the training program for strengthening school principals and providing incentives has an influence on the work motivation of the head of public junior high school in North Kayong District. The implication of this study is that the North Kayong district government is considered very necessary to maintain and improve the competency strengthening training program for school principals, as well as the need to arrange an incentive system for school principals based on their achievements and performance.

## PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam pendidikan, sehingga keberadaan kepala sekolah sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah merupakan seorang manajer yang mengelola satuan Pendidikan secara utuh. Sehingga, kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja dan dedikasi tinggi tentu akan berdampak positif pada pelaksanaan tata kelola sekolah yang dipimpinnya.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012, h.138).

Sejalan dengan pendapat tersebut, Uno (2018, h.73) menjelaskan bahwa motivasi kerja kepala sekolah terdiri dari dua dimensi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa keberadaan motivasi kerja kepala

sekolah sangat penting. Hal ini sebagai pendapat Mangkunegara dan Octorend (2015:321), "*Work motivation is the driving force that giving one's work creates excitement that they want to work together, to work effectively, and integrated with all its resources to achieve satisfaction*".

Kabupaten Kayong Utara (KKU) merupakan satu di antara kabupaten yang berada di Provinsi Kalimantan Barat. Pemerintah Kabupaten Kayong Utara yang selanjutnya disingkat KKU memiliki tanggung jawab untuk mengelola satuan Pendidikan dasar yang terdiri dari 104 SD Negeri dan Swasta, serta 40 SMP Negeri dan Swasta (Data Dapodik, 2022).

Berdasarkan data raport Pendidikan pada Desember 2021, diketahui bahwa secara umum kualitas pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama/ sederajat masih tergolong rendah. Khususnya, pada aspek kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan status "terbatas" yang bermakna bahwa kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMP/ sederajat di Kabupaten Kayong Utara belum mengacu pada visi misi sekolah, belum mendorong perencanaan, praktik dan asesmen pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa dan belum mengembangkan program, serta sistem insentif dan sumber daya yang mendukung guru melakukan refleksi dan perbaikan pembelajaran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandasari (2020) tentang Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja mendapatkan beberapa hasil penelitian salah satunya diketahui bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat berbagai pendapat besar tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, salah satunya teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yaitu *hygiene factor* sebagai faktor pemelihara motivasi kerja, dan *motivator factors* atau faktor yang mengakibatkan naiknya motivasi kerja seseorang. Menurutnya, faktor hygiene ini mencakup adanya gaji yang layak, kondisi kerja yang sesuai dan memadai, rasa keamanan kerja, adanya insentif tambahan, hubungan antar pribadi status. Sedangkan faktor yang memotivasi adalah adanya prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat, potensi untuk bisa berkembang, dan penambahan tanggung jawab/jabatan. (Herzberg dalam Andriani dan Widiawati, 2017, h.86).

Pendapat lain dikemukakan Armstrong (2014, h.278) bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh dua hal, yaitu (1) hal yang berhubungan dengan finansial, seperti gaji atau bonus, dan (2) hal yang berhubungan dengan non-finansial, seperti status pekerjaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, pola komunikasi dan interaksi baik antar sesama ataupun dengan pimpinan, kesempatan untuk pengembangan diri, penghargaan, dan lain-lain.

Hal lain yang menjadi konsentrasi peneliti berkaitan dengan Program Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah. Program tersebut merupakan suatu

program yang dirancang untuk memberikan penguatan kompetensi diri para kepala sekolah. Program peningkatan kompetensi kepala sekolah ini juga merupakan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang terencana dan berkelanjutan. Dalam permendikbud No. 6 Tahun 2018 Pasal 8 ayat (7) menyebutkan bahwa kepala sekolah wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah. Tujuan dari program diklat penguatan ini adalah untuk memperkuat kompetensi kepala sekolah pada Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi, Kepemimpinan, Penguatan Pendidikan Karakter dan Pengembangan Sekolah berdasarkan delapan standar nasional Pendidikan (SNP).

Basri dan Rusdiana (2018, h.156-157) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan dan pendidikan diantaranya adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan mutu, meningkatkan ketepatan dana perencanaan SDM, meningkatkan semangat dan motivasi kerja, menarik dan menahan tenaga kerja yang baik, menjaga Kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari kebosanan, dan menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Program Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah bagi kepala SD dan SMP di Kabupaten Kayong Utara telah dilakukan pada tahun 2017 dan 2018, secara berturut-turut diikuti oleh 33 orang dan 17 orang kepala sekolah sehingga total kepala sekolah SD dan SMP di Kabupaten Kayong Utara yang mengikuti diklat tersebut berjumlah 50 orang. Sementara itu, hanya terdapat 9 kepala SMP di Kayong Utara dari total jumlah kepala sekolah yang telah mengikuti diklat tersebut.

Selanjutnya, insentif bagi kepala sekolah merupakan salah satu program tambahan di luar gaji yang diberikan pemerintah KKU. Mangkunegara (2020, h.89) berpendapat bahwa insentif sebagai suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan/staf/guru/kepala sekolah agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. Seiring dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2019, h. 183) menyatakan bahwa, insentif adalah daya perangsang yang diberikan agar karyawan/staf (dalam hal ini kepala sekolah) terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya". Pendapat ini dikuatkan Armstrong (2014, h.181) yang mengatakan bahwa, "*Extrinsic motivators such as incentive pay can have an immediate and powerful effect, but it will not necessarily last long*". Meskipun menurutnya, pemberian insentif lebih cenderung mendorong motivasi kerja dalam waktu yang tidak panjang.

Keberadaan insentif bagi kepala sekolah dinilai sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja. Perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi (Riva'i, 2004: 269) dalam Busro (2018, H. 316).

Berdasarkan pemaparan tersebut, diketahui bahwa pemerintah Kabupaten Kayong  
Copyright@ Adi Sugiarto, Sukmawati, Usman Radiana, Luhur Wicaksono, Tulus Junanto

Utara sudah berupaya memfasilitasi kepala sekolah dan memberikan tambahan insentif dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga berakibat pada kinerja yang baik di setiap satuan pendidikan yang dipimpin. Oleh sebab itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan motivasi kerja kepala sekolah yang dikaitkan dengan fasilitas diklat penguatan kompetensi kepala sekolah dan pemberian insentif bulanan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *skoring* (Sugiyono, 2016, h.14). Kuantifikasi pada penelitian ini terjadi saat *skoring* dalam skala pengukuran alternatif jawaban angket. Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong asosiatif. Sugiyono (2016, h.11-12) menjelaskan bahwa "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah motivasi kerja kepala sekolah, diklat penguatan kompetensi kepala sekolah, dan pemberian insentif kepala sekolah. Variabel  $X_1$ : diklat penguatan kepala sekolah, Variabel  $X_2$ : insentif, dan variable Y: motivasi kerja kepala sekolah.

Sugiyono (2016, h.80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti lalu diambil suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kayong Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan angket diawali dengan penyebaran kuesioner atau angket ujicoba penelitian yang sudah dibuat berdasarkan indikator penelitian. Angket akan disebarkan kepada sampel penelitian menggunakan metode memberikan angket secara langsung (*hardfile*).

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Sugiyono (2016, h.148) menjelaskan bahwa "instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan dalam mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati".

Uji validitas instrument akan dilakukan dengan melakukan konsultasi rancangan angket penelitian terlebih dahulu dilanjutkan dengan melakukan uji validitas kepada tiga orang validator yaitu: 1) Dr. Tulus Junanto, S.T. M.Pd., M.Si, 2) Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd. dan 3) Dr. Usman Radiana, M.Pd.

Sugiyono (2016, h.121) mengatakan, "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

Selanjutnya uji validitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak valid, valid artinya ketepatan mengukur atau ketepatan alat ukur. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016, h.137).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Menurut Arikunto (2014, h.221), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sementara Sugiyono (2016, h.137) menekankan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Pada penelitian ini untuk menghitung validitas dan reliabilitas instrument menggunakan program *SPSS versi 29 for Windows*. Sementara uji validitas menggunakan metode *Bivariate Person* yang pengujian validitasnya menggunakan *Pearson Product Moment* (r).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Peneliti melakukan uji validitas ahli dan uji validitas melalui SPSS 29. Hasil uji validitas materi dan ahli menyimpulkan bahwa angket yang disiapkan dinyatakan layak dengan perbaikan. Catatan perbaikan menunjukkan terdapat beberapa deskripsi item pertanyaan yang perlu diubah dan beberapa penyesuaian yang perlu dilakukan oleh peneliti. Pada bagian catatan, validator ahli memberikan catatan saran dan alternatif perbaikan yang dapat dilakukan.

Selanjutnya, peneliti melakukan ujicoba angket kepada 9 orang kepala SD di Kab. Kayong Utara yang telah mengikuti Diklat penguatan kompetensi kepala sekolah. Angket ujicoba disebarakan secara manual (tatap muka), selanjutnya peneliti memindahkan hasil angket ujicoba dan melakukan pengolahan data.

Nilai r-table berdasarkan rumus  $df = N - 2$ , diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 9 orang, sehingga jika dimasukkan ke dalam rumus,  $df = 9 - 2 = 7$ . Pada table r dengan taraf signifikansi sebesar 5% karena penelitian sosial, maka didapatkan nilai r-table untuk df: 7 adalah sebesar 0,666.

Pada proses uji validitas, terdapat dua cara dalam memaknai hasil uji tersebut, yaitu: a). Pertama, peneliti membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item angket dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya, ataupun b). Kedua, Peneliti membandingkan antara sig 2 tailed pada hasil penghitungan di SPSS dengan 0,05.

Jika nilai sig 2 tailed lebih kecil dari 0,05, maka item angket dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya.

#### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini ringkasan hasil uji reliabilitas angket penelitian:

1. Berdasarkan data tersebut, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,769. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $0,769 > 0,666$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur variable X1 tersebut memenuhi kriteria reliabel.
2. Berdasarkan data tersebut, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,768. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $0,768 > 0,666$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur variable X2 tersebut memenuhi kriteria reliabel.
3. Berdasarkan data tersebut, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,761. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $0,761 > 0,666$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur variable Y tersebut memenuhi kriteria reliabel.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data masing-masing variabel penelitian, yaitu Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Pemberian Insentif ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y).

Terdapat Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menguji normalitas data antara lain dengan melakukan uji *Chi-Kuadrat*, uji *Lilliefors*, uji *Kolmogorov-Smirnov*, dan uji *Shapiro Wilk*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan Shapiro Wilk karena jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 50 sampel.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 29 didapatkan hasil uji normalitas menggunakan Shapiro Wilk masing-masing variable sebagai berikut: (1) Nilai Sig. variabel  $X_1$ : 0,089 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. (2) Nilai Sig. variabel  $X_2$ : 0,897 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. (3) Nilai Sig. variabel Y: 0,071 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara  $X_1$  dengan Y, dan  $X_2$  dengan Y. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS 29 dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier, apabila taraf signifikansinya (*linearity*) kurang dari 0.05.

Berdasarkan nilai signifikansi (sig), diperoleh nilai *Deviation from Linearity* adalah 0,618 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variable  $X_1$  dan Y.

Berdasarkan nilai signifikansi (sig), diperoleh nilai *Deviation from Linearity* adalah 0,836

$> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variable Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y).

Berdasarkan uraian tersebut, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variable Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y), serta terdapat hubungan yang linier antara variable Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y).

Hasil uji statistik berupa hasil pengujian hipotesis yang merupakan langkah untuk membuktikan pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis digunakan program SPSS versi 29 *for Windows*.

Pada hipotesis pertama (H-1) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y). Pada hipotesis kedua (H-2) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y). Pada hipotesis ketiga (H-3) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh tingkat Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji T. Diketahui t table adalah t ( $0,05/2 : 9-2-1$ ) atau  $t = 0,025 : 6$ , maka diketahui hasilnya t-table adalah 2,45.

Interpretasi dari hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y) adalah  $0,026 < 0,05$ , dan nilai t-hitung  $2,81 > t$ -tabel 2,45. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y).

Interpretasi dari hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y) adalah  $0,658 > 0,05$ , dan nilai t-hitung  $0,462 < t$ -tabel 2,45. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y).

Peneliti menggunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala

Sekolah (Y) adalah  $0,036 < 0,05$ , dan nilai F-hitung  $6,076 > F\text{-tabel } 5,14$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y).

Berdasarkan hal tersebut, diperoleh pengaruh antar variable sebagai berikut: (1) Pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y) Beta ( $b_1$ ) sebesar  $0,786 = 78,6\%$ . (2) Pengaruh Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y) Beta ( $b_2$ ) sebesar  $0,159 = 15,9\%$ . (3) Pengaruh tingkat Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dapat dilihat dari  $R^2$  (*R Square*) yaitu sebesar  $0,669$  atau  $66,90\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah dan Pemberian Insentif) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja Kepala Sekolah) sebesar  $66,90\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $33,10\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Secara umum, gambaran motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara yang telah mengikuti diklat penguatan kepala sekolah tergolong tinggi, karena dari 9 responden yang dijadikan sumber penelitian diketahui terdapat 6 responden atau sebesar  $66,66\%$  yang terindikasi memiliki motivasi kerja yang tinggi/baik dan sangat tinggi/sangat baik.

Berdasarkan hasil angket penelitian, diketahui bahwa seluruh kepala sekolah mengaku sangat berupaya untuk menyelesaikan tugas sebelum masa tenggat berakhir. Kepala sekolah juga mengaku lebih menyukai jika mendapatkan tuntutan tugas yang jelas dan detail. Selanjutnya, pada bagian pertanyaan, "Saya tidak mengharapkan untuk mendapat insentif tambahan sebagai kepala sekolah", Sebagian besar responden memilih opsi jawaban setuju dan sangat setuju. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya tidak berfokus pada mendapatkan insentif tambahan dari tugas pokok yang dilakukannya.

Jika dikaitkan dengan program penguatan kompetensi kepala sekolah, hasil angket menunjukkan bahwa kepala sekolah menyatakan mereka sangat menyukai program pengembangan diri Kepala Sekolah. Pertanyaan lain yang mendapatkan respon dengan nilai tertinggi adalah, "Saya merasa memiliki motivasi kerja yang lebih baik dalam memimpin sekolah setelah mengikuti kegiatan Diklat tersebut", serta "Saya menunjukkan inisiatif secara mandiri untuk mengembangkan diri sebagai Kepala Sekolah". Melalui tiga pertanyaan tersebut dapat difahami bahwa, 1) kepala sekolah merasa sangat menyukai program pengembangan diri, salah satunya melalui diklat penguatan yang difasilitasi oleh Dinas

Pendidikan, 2) kepala sekolah merasa bahwa pelaksanaan diklat memberikan efek positif pada peningkatan motivasi kerja dalam memimpin sekolahnya, 3) kepala sekolah menyadari pentingnya pengembangan diri sehingga mereka mau berinisiatif mengembangkan diri melalui berbagai cara bukan hanya menunggu program diklat penguatan dari Dinas Pendidikan.

Sementara itu, akumulasi skor yang tergolong rendah terdapat pada dua pertanyaan, yaitu "Saya memahami tujuan dari kegiatan Diklat Penguatan Kepala Sekolah", dan "Setelah mengikuti Diklat, Saya memiliki pemahaman yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya sekolah". Melalui dua pertanyaan tersebut dapat difahami bahwa Sebagian besar peserta tidak terlalu memahami tujuan dari pelaksanaan Diklat. Hal ini dapat terjadi jika peserta tidak diberikan penjelasan yang detail sejak awal kegiatan berlangsung tentang tujuan dari pelaksanaan program. Selain itu, peserta merasa belum memiliki pemahaman yang baik dalam mempraktikkan pengelolaan sumber daya manusia pasca mengikuti kegiatan. Peserta mengakui dampak pelaksanaan diklat dengan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan pemahaman yang lebih baik tentang hal lain, selain pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan fakta bahwa diklat penguatan kompetensi kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yang dimilikinya, yaitu sebesar 78,60%. Persentase ini tentu sangat besar dalam memberikan pengaruh. Artinya secara singkat hasil dari pelaksanaan Diklat yang telah dilakukan telah sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Hamdani (2020) tentang Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Diklat Penguatan.

#### Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Gambaran Pemberian Insentif tergolong kurang karena dari 9 responden terdapat sebanyak 7 responden atau sebesar 77,77% menyimpulkan bahwa pemberian insentif tergolong kurang atau rendah. Hal ini sejalan dengan hasil angket penelitian tentang variable pemberian insentif. Beberapa pertanyaan yang mendapatkan hasil akumulasi skor terendah adalah pertanyaan nomor 1, yaitu "Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari", pertanyaan nomor 3 yaitu "Insentif yang diberikan kepada kami dalam bentuk jaminan sosial ataupun jaminan Kesehatan", pertanyaan nomor 12 yaitu "Insentif yang diberikan sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan", pertanyaan nomor 16 yaitu "Jenjang kepangkatan dan golongan mempengaruhi jumlah insentif yang diberikan", pertanyaan nomor 17 yaitu "Menurut saya, upaya pemberian insentif telah disesuaikan dengan beban kerja masing-masing kepala sekolah", dan pertanyaan nomor 23 yaitu "Promosi jabatan yang diberikan kepada kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi untuk terus berupaya dalam meningkatkan karir Saya".

Sebaliknya, beberapa pertanyaan yang mendapatkan akumulasi skor tertinggi adalah sebagai berikut yaitu: pertanyaan nomor 2 yang berbunyi, "Insentif yang diberikan hanya menjadi tambahan saja dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari", pertanyaan nomor 6 yaitu "Pemberian insentif sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan", pertanyaan nomor 9 yaitu "Adanya keterbukaan dalam pelaksanaan pemberian insentif kepada setiap Kepala Sekolah", dan pertanyaan nomor 14 yaitu "Pemberian insentif juga berupa pemberian penghargaan kepada saya".

Pada pertanyaan yang menyebutkan "Pemberian insentif ini mendukung saya untuk lebih termotivasi dalam peningkatan kinerja" dan pertanyaan "Saya merasa keberadan insentif tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja dalam memberikan dedikasi terbaik sebagai kepala sekolah", justru menunjukkan respon yang cukup rendah. Sebagian besar responden menjawab bahwa pemberian insentif tidak terlalu berpengaruh dengan motivasi kerja ataupun tidak terlalu berpengaruh pada upaya memberikan dedikasi terbaik dalam memimpin sekolahnya. Hanya terdapat satu responden yang merasa pemberian insentif memberikan penambahan motivasi dalam bekerja sebagai kepala sekolah.

Selanjutnya, hasil penghitungan uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y). Artinya, meskipun jumlah nominal insentif tergolong kurang atau rendah, namun para kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara masih tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y) hanya sebesar 0,159 atau sama dengan 15,9%, hal ini sangat jauh berbeda jika dibandingkan dengan Pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y) yaitu sebesar 0,786 atau 78,6%.

Terdapat beberapa alasan yang peneliti dapatkan tentang tidak signifikannya pengaruh pemberian insentif dengan motivasi kerja ini peneliti menduga disebabkan karena jumlah nominalnya yang diakui tergolong kurang. Selain itu, menurut Wibowo (2016, h.155), terdapat beberapa jenis dan bentuk dalam pemberian insentif yang sebagian besar diberikan atas dasar capaian prestasi, sementara pemberian insentif bagi Kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara bukan berdasarkan prestasi yang dicapai sehingga tidak menambah dorongan atau motivasi kerja bagi para kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah dan Pemberian Insentif Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil angket penelitian, diketahui bahwa Sebagian besar responden setuju bahwa motivasi kerja tidak terlalu dipengaruhi dengan adanya insentif seperti yang diterima saat ini. Hal ini terlihat pada poin pertanyaan nomor 23 yaitu, "Saya tidak mengharapkan

untuk mendapat insentif tambahan sebagai kepala sekolah". Respon yang hamper sama juga ditunjukkan pada pertanyaan nomor 27 yaitu, "Saya tidak terlalu berfokus pada tujuan untuk mendapatkan perhatian dari guru ataupun warga sekolah". Selain itu, semua responden memilih setuju bahkan sangat setuju dengan adanya program diklat, hal ini dapat terlihat pada pertanyaan nomor 29 yaitu, "Saya sangat menyukai program pengembangan diri Kepala Sekolah", bahkan responden juga mendukung pengembangan diri bukan hanya pada dirinya, melainkan juga berlaku bagi para guru di sekolah. Hal ini terlihat pada tingginya skor jawaban setuju pada pertanyaan nomor 3 yaitu, "Saya sangat mendukung para guru untuk selalu mengembangkan diri masing-masing melalui berbagai kegiatan".

Hasil penghitungan statistik menunjukkan bahwa gambaran motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara tergolong tinggi, karena dari 9 responden terdapat sebanyak 3 responden atau sebesar 33,33% yang menyatakan memiliki motivasi kerja kepala sekolah yang tinggi/baik dan sebanyak 3 responden atau sebesar 33,33% yang menyatakan memiliki motivasi kerja kepala sekolah sangat tinggi/sangat baik.

Hasil penghitungan uji F menggunakan SPSS 29 menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah dan Pemberian Insentif) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja Kepala Sekolah) sebesar 66,90%. Sedangkan sisanya sebesar 33,10% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pola komunikasi dengan dinas setempat, kebijakan pendukung, iklim sekolah, atau factor-faktor lainnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian, maka dapat disimpulkan secara umum bahwa program diklat penguatan kepala sekolah dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Kayong Utara. Sedangkan secara khusus dapat disimpulkan sebagai berikut, (1) program diklat penguatan kepala sekolah berpengaruh sebesar 78,60% terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Kayong Utara, (2) pemberian insentif berpengaruh sebesar 15,90% terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Kayong Utara, (3) program diklat penguatan kepala sekolah dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh sebesar 66,90% terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Kayong Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., dan Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol. 5., No. 1. <http://ejournal-binainsani.ac.id/>
- Ansyari, D., dan Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan

Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Jurnal SWOT*. Volume VIII, Nomor 2: halaman 263-274. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/swot/article/download/6977/2912>

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan page
- Brook, I. (2012). *Organisational Behaviour: Individual, Groups, and Organisation*. 4<sup>th</sup> Edition. USA: Pearson Education
- Basri, H., dan Rusdiana, A. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia
- Botutihe, S. N., dkk. (2020). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Era Revolusi 4.0*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Fifteenth Edition. USA: Pearson Education
- Dewi, D., dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpam Press
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kayong Utara. (2018). *Panduan Kegiatan Bimtek Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah*.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- George, D., dan Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 15<sup>th</sup> Edition. New York: Taylor and Francis Group
- Gibson, J. L. et al. (2009). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hamdani, H., Komariah, A., Sururi. (2020). Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Diklat Penguatan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*. Volume 2. Nomor 1. Halaman 21-30. (online). <https://ejournal.upi.edu-/index.php/jtkp/article/view/32554>
- Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johnson, B., dan Christensen, L. (2017). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. 6<sup>th</sup> Edition. Los Angeles: SAGE Publishing
- Lestari, Sri. (2019). *Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalitas Guru Dalam Pembelajaran di SMK Kec. Genuk Kota Semarang*. Tesis. Universitas Negeri Semarang
- Lutfi, M., dan Siswanto. (2018). A Transformational Leadership and It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 2, H. 192-200. DOI: <http://dx.doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1226>
- Luthans, F. (2012). *Organisational Behaviour*. 12<sup>th</sup> Edition. London: McGrawHill
- Mandasari, R. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja*. Tesis. Universitas Tridianti Palembang
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, P. A., dan T R Octorend. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3 (8), 318-328
- Martin, V. (2006). *Managing Projects in Human Resources, Training, and Development*. London: Kogan Page
- Maslow, A. H. (1984). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Iman, N (Translator). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. 2019: CV. Putra Media Nusantara
- Mukminin, A., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Murtiningsih. (2020). *Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Manajerial dan Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Madiun Tahun Ajaran 2019/2020*. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Nilson, C. (2003). *How to Manage Training: a Guide to Design and Delivery for High Performance*. 3<sup>rd</sup> Edition. New York: Amacom Publishing
- Owens, R.G. (1987). *Organizational Behaviour in Education*. Third Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Peraturan Bupati Kayong Utara No. 16 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Penggunaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Dana Bantuan Operasional Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Dasar Tahun Anggaran 2021
- Peraturan Bupati Kayong Utara No. 18 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara
- Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan kedelapan Belas atas PP No. 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Revda, D.S. (2017). *Work Motivation: Theoretical Framework*. An Article. researchgate.com
- Riani, S., dan Ain, S. (2022). The Role of School Principal in Implementing Education Quality Management. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*. Vol. 6. No. 2. H. 204-211
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Global Edition 15. San Fransisco: Pearson Publishing Ltd
- Safitri, A., dan Yusiyaka, R. (2020). Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah (Studi Kepala Sekolah Sdn Di Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Obor Penmas*. Vol. 3, No. 1, April 2020, hlm.203-213
- Siagian, P. S. (2017). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative Methods for the Social Sciences: a Practical Introduction with*

*Examples in SPSS and Stata.* Canada: Springer

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, N., dan Lestari, C. (2018). Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Jurnal Lembaran Ilmu Pendidikan*, Vol. 47, No. 1; 30-39. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/LIK/article/view/15309>
- Uno, H. B. (2018). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Edisi Revisi. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Press.