

## Kontribusi Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Budaya Langkat Desa Tanjung Ibus Kecamatan Secanggang

Linda Yunita

STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat

Alamat: JL Syekh. M. Yusuf, No. 24, Pekan Tanjung Pura, Tanjung Pura, Pekan Tj. Pura,  
Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20853

Korespondensi penulis: [yunitalinda646@gmail.com](mailto:yunitalinda646@gmail.com)

**Abstract.** *The official notification regarding the receipt of incentive funds is based on information from the head of the madrasah, it seems that this incentive is no longer given to teachers who previously received it. According to the head of the madrasah, it seems that incentive assistance has been eliminated because all the schools that previously received it no longer receive it. It is possible that this assistance will be diverted into functional allowances for teachers. The incentives issued to teachers are usually given in the range of once every three months to four months in the amount of one million two hundred and fifty thousand rupiah. Data collection methods include library research, observation, questionnaires and interviews. Data analysis techniques by collecting information in the field through observation, interviews, document research, documentation of each research activity and literature study. Reducing data, presenting data, and The final stage is to provide conclusions. The research conclusion is that incentives for teachers have a good contribution to teacher performance, especially to teaching enthusiasm. The incentives received by teachers will encourage work enthusiasm so that the quality of work increases and the results will be maximized. According to the head of the madrasah, incentives can be a motivation in educating because teachers get additional honorarium from what they have received so far. Even though teachers are sincere in educating, if there is an incentive, of course as an ordinary human being they will be happy and more enthusiastic in providing learning.*

**Keywords:** *Providing Incentives, Teacher Performance*

**Abstrak.** Pemberitahuan resmi tentang perolehan dana insentif berdasarkan keterangan kepala madrasah, nampaknya untuk insentif ini sudah tidak diberikan lagi kepada guru yang sebelumnya telah menerima. Menurut kepala madrasah, nampaknya bantuan insentif sudah dihilangkan karena semua sekolah yang sebelumnya menerima sudah tidak menerimanya lagi. Kemungkinan bantuan tersebut dialihkan menjadi tunjangan fungsional bagi guru. Insentif yang keluar untuk guru biasanya diberikan berkisaran tiga bulan sekali sampai empat bulan dengan jumlah satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah. Metode pengumpul data dengan cara *library research*, observasi, angket dan wawancara. Teknik analisis data dengan cara mengumpulkan informasi yang ada dilapangan melalui observasi, wawancara, penelitian dokumen, dokumentasi setiap kegiatan penelitian dan studi pustaka. Mereduksi data, Penyajian data, dan tahap akhir adalah memberikan kesimpulan. Hasil kesimpulan penelitian bahwa Insentif bagi guru memiliki kontribusi yang baik pada kinerja guru khususnya pada semangat mengajar. Insentif yang diterima guru akan mendorong semangat kerja sehingga kualitas kerja meningkat dan hasilnya akan maksimal. Menurut kepala madrasah, insentif dapat menjadi motivasi dalam mendidik sebab guru mendapatkan tambahan honor dari yang selama ini di dapat. Guru walaupun ikhlas dalam mendidik, namun bila ada insentif tentunya sebagai manusia biasa akan senang dan lebih semangat dalam memberikan pembelajaran.

**Kata kunci:** Pemberian Insentif, Kinerja Guru

## LATAR BELAKANG

Pendidikan sangat berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan suatu negara. Sumber daya manusia yang baik pada suatu negara akan meningkatkan kualitas dan kemajuan negara tersebut. Oleh sebab itu, penanganan pendidikan harus serius termasuk dalam pembiayaan pendidikan dengan fasilitas yang lengkap dan gaji guru yang layak serta penting adanya insentif bagi guru. Dalam prakteknya, dunia pendidikan tidaklah lepas dari peranan seorang guru, dimana peran guru sebagai sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi sekolah. Dalam menciptakan sumber daya manusia, maka guru memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas ilmu pengetahuan. *Out put* yang dihasilkan guru dalam mendidik harus berkompeten pada segala bidang. Oleh sebab itu, dibutuhkan guru yang profesionalisme dalam mendidik yang didukung dengan penghasilan yang layak dan adanya insentif bagi guru sehinggameberikan semangat dalam mendidik. Sarana dan prasarana pun harus mendukung proses belajar mengajar sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten. (Kunandar, 2018)

Profesionalisme seorang guru harus mampu ditunjukkan dengan kinerja yang tercermin pada kemampuan belajar peserta didiknya. Kepala sekolah juga harus memberikan dukungan fasilitas bagi guru dan memikirkan adanya tambahan penghasilan guru berupa insentif yang layak sebagai profesi pendidik. Dengan demikian maka kinerja guru akan meningkat dan motivasi kerja mendidik akan meningkat. “Prinsipnya sebuah organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan dari organisasi akan tercapai (Satria Wiguna, 2023).

Motivasi yang diberikan organisasi akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawannya”. Begitu juga halnya dengan guru yang perlu mendapatkan motivasi dari kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi sekolah yang salah satunya dapat diberikan dengan adanya insentif bagi guru (A Pahruda, 2023). Kepala sekolah tidak boleh hanya menuntut kewajiban guru sebagai pendidik namun harus didukung dengan hak yang laak bagi guru. Apabila kepala sekolah hanya menuntut kewajiban saja maka telah melakukan sesuatu yang bertentangan dengan agama, sebagaimana hadits rasulullah berikut: *Artinya : Dari Aisyah ra ia berkata : bahwa Rasulullah Saw bersabda : barangsiapa mengadakan suatu aturan di dalam agama kami ini, yang mana bukan berasal dari padanya, maka itu ditolak. (Mutafaqun ‘alah).*

Tugas guru sangat berat karena menyangkut masa depan bangsa dengan memberikan pendidikan pada generasi penerusnya. Oleh sebab itu, tugas berat harus mendapatkan penghargaan yang sepadan dengan memberikan penghasilan lebih bagi guru dengan memberikannya insentif. Menurut (M Ilhamsyah, 2023) bahwa Guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif”. Guru yang mempunyai kinerja baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik, maka guru juga harus diberikan motivasi kerja dengan memberikan insentif (Rani Febriyanni, 2023).

Para guru akan merasa memiliki kinerja yang baik dan termotivasi saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan dari para guru. Perhatian pemerintah saat ini pada guru sudah mulai menunjukkan arah yang lebih baik dimana guru mendapatkan tunjangan sertifikasi maupun insentif lainnya (C Pasaribu, 2015). Pemberian insentif di luar gaji pokok guru akan meningkatkan motivasi dalam mengajar dan mendidik. “Pemberian insentif ini sebagai perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan”. Insentif merupakan perangsang untuk peningkatan kinerja guru dalam mendidik (H Setyono, 2011).

Kita dapat memaknai kinerja guru sebagai kemampuan, aplikasi dan hasil kerja yang baik dan prestasi kerja dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kepribadian, profesional dan interaksi guru dengan masyarakat dan lingkungan kerja merupakan bentuk dari kinerja guru yang harus terus ditingkatkan guna mencapai hasil yang memuaskan bagi lembaga pendidikan.

Setiap pekerjaan akan ada pertanggungjawabannya dan jangan melakukan sesuatu yang tidak kita ketahui, firman Allah berikut: Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”. (Q.S. Al-Isra’ 17:36).

Guru harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ia ketahui dan profesi sebagai pendidik. Tugas pemerintah dan sekolah memperhatikan kesejahteraan guru. Upaya pemerintah harus terus ditingkatkan dalam usaha meningkatkan kemampuan bagi guru yang dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi guru dan memberikan insentif

sebagai motivasi kerja terutama bagi guru yang masih berstatus honor. Pemerataan perhatian pemerintah bagi guru baik pegawai negeri sipil maupun yang masih honor sangat penting demi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa sebagai generasi penerus bangsa (Nurul Anisa, 2023)

Memberikan insentif bagi guru akan memberikan semangat kerja yang baik. Insentif itu sendiri merupakan sebuah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang dalam pembahasan ini adalah kepada guru. Makna Insentif dapat berlainan namun pada intinya dan umunya berbentuk uang. “Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang” (Andi Baso Toto, 2019 ).

Pemberian insentif pada prinsipnya sebagai penghormatan terhadap guru yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya yang tujuannya untuk memotivasi kerja. Pengelola lembaga pendidikan harus mampu memberikan insentif baik dengan mengajukan pada pemerintah maupun dana yayasan bagi sekolah yang berada di bawah naungan yayasan. Sudah saatnya guru diberikan penghargaan yang setinggi-tingginya termasuk dalam hal materi yang harus di dapatnya. Guru harus diberikan tanda jasa yang baik dan layak sehingga motivasi kerja juga terus meningkat. Efek positif yang akan di dapat adalah kualitas peserta didik karena dengan adanya insentif berarti kemampuan dan profesional guru juga harus ditingkatkan (Andi Baso Toto, 2019 ).

Adapun temuan bahwa tidak semua sekolah dapat memberikan insentif kepada guru karena berbagai faktor. Kelemahan keuangan sekolah menjadi salah satu sebabnya. selain itu, kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola keuangan dan perhatiannya pada guru yang memberikan pendidikan masih kurang baik. Umumnya sekolah mengharapkan dana dari pemerintah dalam mengelola pendidikan tanpa ada upaya mandiri dalam mendapatkan dana pendidikan dari sumber yang lain. Hal ini terjadi khususnya pada sekolah swasta. Yayasan tidak mampu menghasikan uang untuk memberikan insentif pada guru. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan diketahui bahwa belum maksimalnya pemberian insentif kepada guru baik dari pemerintah maupun dari yayasan yang mengelola lembaga pendidikan. Masih banyak guru, terutama guru honorer yang mendapatkan insentif cukup kecil bahkan masih ada yang belum menerima sama sekali. Hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja guru, terlebih lagi gaji guru honorer yang masih tergolong kecil bila dibandingkan dengan guru yang sudah pegawai negeri sipil.

Ketimpangan-ketimpangan ini harus diselesaikan dengan baik oleh pemerintah dan pengelola lembaga pendidikan sehingga kinerja guru akan meningkat.

## **KAJIAN TEORITIS**

Ukuran pemberian insentif yang efektif, diindikasikan pada keadilan pembayaran upah (*internal consistency*) dan kelayakan pembayaran upah (*external consistency*). Sedangkan *Internal consistency* mengacu pada pembayaran yang pantas diperoleh para pegawai atau memiliki prinsip pembagian sama rata yang merupakan hubungan pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang dihasilkan. Sedangkan *external consistency* adalah tingkat pembayaran yang diterima pegawai berdasarkan ketentuan minimum dari pemerintah pusat.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka secara lebih baik dan menghargai kinerja yang telah dilakukan.

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong yang memberikan semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. agar layak mendapatkan insentif maka guru harus meningkatkan kompetensinya.

Pengembangan diri merupakan upaya-upaya guru dalam rangka meningkatkan profesionalismenya. Guru diakui profesional jika memiliki penguasaan 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian sesuai peraturan perundang-undangan dan mampu melaksanakan tugas-tugas pokok dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna menopang profesionalisme guru.

Kinerja guru yang baik merupakan tuntutan profesi bagi seorang guru. Kualitas pendidikan akan ditentukan dari kinerja seorang guru. Salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam setiap kegiatan belajar.

Program peningkatan mutu kinerja guru dapat dilakukan oleh pemerintah dan kepala sekolah sebagai pengelola administrasi dan supervisi pendidikan. Selain itu, guru itu sendiri juga dapat melakukan peningkatan mutu dirinya dengan mengikuti berbagai pelatihan tentang kependidikan. Salah satu tantangan globalisasi yang harus disikapi guru adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan mendasar, yang harus dilakukan penyesuaian diri dengan responsif, arif dan bijaksana. Guru harus mempersiapkan diri untuk membaur dan akrab dengan teknologi informasi.

Kualitas guru yang telah mengikuti program peningkatan mutu guru dan telah dinyatakan lulus dan layak tentunya tidak perlu lagi diragukan. Sekolah dapat mendukung kemampuan guru yang telah mengikuti program peningkatan mutu guru dengan menyediakan sarana dan fasilitas sekolah yang memadai sehingga kebutuhan belajar terpenuhi dengan baik. Peran kepala sekolah dalam membina dan memfasilitasi guru agar kualitas pengajarannya lebih baik sangat diperlukan. Sebab kepala sekolah merupakan manajer sekaligus supervisor dalam pendidikan yang diselenggarakan di sekolahnya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian lapangan. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis fakta-fakta yang terdapat di lapangan, verbal, kalimat, fenomena dan bukan berupa angka-angka (Arikunto, 2006). Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa saja yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara dan penelitian berupa kata-kata dan bahasa, dalam konteks alam yang khusus dan dengan memanfaatkan berbagai metode alam (Moleong, 2019). Subyek atau informan dalam penelitian adalah kepala sekolah dan guru yang mendapat insentif dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data model Miles dan Huberman menurut teori ini analisis data kualitatif dapat dilakukan dengan model flow dan interaktif yaitu melalui tahapan proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penyajian kesimpulan (Arikunto, 2006).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pemberian Insentif Guru MIS Budaya Langkat**

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap kepala Madrasah dan guru yang ada di MIS Budaya Langkat Desa Tanjung Ibus Secanggang, maka diperoleh informasi tentang kontribusi pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Budaya Langkat Desa Tanjung Ibus Kecamatan Secanggang. Hasil wawancara pada tanggal 24 Juli 2021, Menurut kepala sekolah bahwa sebahagian guru yang mengajar di MIS Budaya Langkat pernah mendapatkan insentif dari pemerintah yang dalam hal ini melalui kementerian agama Kabupaten Langkat. Insentif yang di dapatkan oleh guru hanya berjalan selama dua tahun yaitu pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2020. Untuk tahun 2021 belum ada pemberitahuan resmi tentang perolehan dana insentif selanjutnya. Berdasarkan keterangan kepala madrasah, nampaknya untuk insentif ini sudah tidak diberikan lagi kepada guru yang sebelumnya telah menerima. Menurut kepala madrasah, nampaknya bantuan insentif sudah dihilangkan karena semua sekolah yang sebelumnya

menerima sudah tidak menerimanya lagi. Kemungkinan bantuan tersebut dialihkan menjadi tunjangan fungsional bagi guru.

Menurut kepala madrasah, diperoleh informasi bahwa insentif yang keluar untuk guru biasanya diberikan berkisaran tiga bulan sekali sampai empat bulan dengan jumlah satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah. Selama satu tahun pihak sekolah atau guru dapat menerima minimal tiga kali dan maksimalnya sampai empat kali menerima bantuan insentif tersebut. Pihak sekolah maupun guru sangat bersyukur masih ada guru yang menerima insentif di MIS Budaya Langkat. Hal ini karena tidak semua guru yang ada menerima dana insentif tersebut. Hanya ada kebijakan guru penerima insentif untuk berbagi seikhlasnya kepada guru yang tidak menerima insentif di madrasah tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah pada tanggal 24 Juli 2021 diketahui bahwa bahwa pengajuan dana insentif bagi guru tersebut telah diajukan permohonan untuk semua guru yang ada. Namun karena melihat kuota yang ada, maka dari sepuluh orang guru MIS Budaya Langkat hanya tiga orang saja yang mendapatkan dana insentif tersebut. Dari ketiga orang tersebut salah satunya adalah kepala Madrasah MIS Budaya Langkat yang menerimanya. Untuk itulah kepala sekolah sangat berharap adanya dana insentif lagi dan dapat diberikan kepada seluruh guru yang mengajar di MIS Budaya Langkat. Untuk gaji guru yang mengajar diberikan melalui dana operasional sekolah yang diberikan oleh pemerintah. Namun gaji tersebut tidak begitu besar karena dana operasional sekolah tidak boleh semuanya digunakan untuk gaji guru. Ada alokasi lainnya yang harus dibiayai seperti pengadaan buku dan rehap ringan ringan.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala madrasah diketahui bahwa dengan adanya dana insentif ini sangat membantu pihak madrasah dimana sebagai tambahan penghasilan bagi guru yang memang honor yang diterima kecil. Dengan adanya insentif tersebut tentunya akan memberikan tambahan semangat bagi guru saat mengajar. Sengat kerja tersebut tentunya penting dalam proses pembelajaran sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Guru sudah selayaknya mendapatkan penghargaan yang lebih dari sisi honorium sebab saat ini guru bukan lagi pahlawan tanpa tanda jasa melainkan tenaga pendidik profesional yang telah diatur dalam undang-undang sistem pendidikan nasional.

Hasil wawancara pada tanggal 24 Juli 2021, Menurut Kepala madrasah, pihaknya terus berupaya untuk mendapatkan dana bantuan lainnya untuk guru baik dari pemerintah maupun dari pihak lainnya yang peduli dengan pendidikan dan nasib tenaga pendidik



yang masih honorer. Saat ini terdapat kesenjangan yang sangat jauh antara guru honor dengan pegawai negeri sipil yang pada prinsipnya memiliki tanggung jawab yang sama sebagai seorang pendidik. Kepala madrasah berharap adanya bantuan lainnya yang dapat diberikan kepada guru yang mengajar di MIS Budaya Langkat sehingga mampu menambah kesejahteraan guru yang mengajar. Kepala madrasah menjelaskan bahwa guru yang mengajar memang selalu ikhlas, namun menjadi kewajiban madrasah dan yayasan untuk terus memperjuangkan pendapatan guru yang ada agar lebih baik.

Menurut kepala madrasah, umumnya guru yang mengajar sudah sejak tahun 2013 sehingga telah banyak memiliki pengalaman dalam memberikan pendidikan pada siswa. Guru selalu mendapatkan motivasi dari kepala madrasah agar tetap semangat dalam mendidik siswa. Kepala madrasah tetap berupaya untuk dapat meningkatkan penghasilan dari guru. Saat ini kepala madrasah sedang membangun kerjasama dengan masyarakat maupun lembaga tertentu yang mau berpartisipasi dalam memberikan dana pendidikan yang nantinya dapat dialokasikan untuk memberikan insentif bagi guru yang mengajar.

## 2. Kinerja Mengajar Guru MIS Budaya Langkat

Menurut kepala madrasah bahwa saat ini kinerja guru di MIS Budaya Langkat menunjukkan kinerja yang cukup baik. Menurut Kepala Madrasah, Setiap guru mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik sesuai dengan kurikulum yang dipakai yaitu kurikulum 2013. Guru mampu melibatkan siswa dengan baik saat pembelajaran dilakukan. Selain itu, guru mampu memberikan inspirasi bagi siswa dengan teladan yang baik. Guru mampu berinovasi saat memberikan pembelajaran dan menjadikan siswa sebagai orang yang benar-benar dibimbing dengan baik untuk membentuk karakter dan memunculkan bakat yang ada pada siswa. Kepala madrasah telah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dengan membuat standart hasil kerja guru dan menunjukkan kinerja yang baik. Menurut kepala madrasah umumnya guru mampu kerjasama dan saling mendukung satu dengan lainnya saat memberikan pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan guru diketahui bahwa selama ini guru selalu memberikan kerja yang terbaik untuk mendidik anak-anak yang ada belajar di MIS Budaya langkat. Guru mampu mendidik dengan tekun dan sabar sebab yang dididik adalah anak yang masih membutuhkan kasih sayang dan kesabaran. Kerjasama guru dengan orang tua siswa selalu dilakukan sehingga setiap masalah terkait siswa dapat diselesaikan dengan baik dan tidak terjadi kesalah pahaman dengan orang tua. Hal inilah

yang menjadikan orang tua siswa bersimpatik dengan guru yang ada. Hal ini pula yang menunjukkan kinerja guru yang baik yang bertujuan memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa.

Hasil wawancara dengan guru tanggal 24 Juli 2021, diperoleh informasi bahwa dalam kegiatan pembelajaran, guru sudah mampu menerapkan pembelajaran yang memanfaatkan media yang kreatif khususnya bagi siswa kelas satu dan dua yang masih membutuhkan bimbingan yang lebih khusus. Guru telah mampu memanfaatkan komputer dan internet dalam menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa. Pemanfaatan proyektor saat belajar sering dilakukan guru untuk menampilkan materi dan media pembelajaran sehingga pemahaman belajar siswa meningkat dan hasil belajar siswa lebih baik.

Hasil wawancara tanggal 24 Juli 2021, Menurut guru di peroleh keterangan bahwa, guru sangat terbantu dengan semakin berkembangnya teknologi sehingga dapat digunakan untuk mendukung pembelajaran dan dijadikan sumber belajar bagi siswa. Kerja guru menjadi lebih mudah dengan adanya kemajuan teknologi saat ini. Teknologi yang ada mampu mendukung kurikulum yang diterapkan saat ini di sekolah.

Menurut guru di madrasah Ibtidaiyah Budaya Langkat masing-masing mereka mampu saling mengingatkan atas kerja yang harus dilakukan dan saling membantu satu dengan lainnya seperti bila ada guru yang berhalangan dalam mengajar, maka guru lainnya segera mengambil alih dalam memberikan pembelajaran. Guru dan kepala sekolah selalu mengadakan rapat bulanan untuk mengetahui perkembangan siswa dan masalah yang terjadi sehingga dapat segera diselesaikan dengan cepat. Setiap guru selalu berkoordinasi satu dengan lainnya sehingga kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Menurut kepala madrasah, kinerja guru terus mengalami peningkatan sesuai dengan lamanya kerja karena telah memiliki pengalaman dalam mengajar dan dapat memahami siswa dengan baik. Guru mampu menjadi tempat bertukar pikiran dan menerima keluhan siswa sehingga suasana belajar lebih menyenangkan dan menarik bagi siswa. Guru mampu memposisikan diri sebagai orang tua siswa saat di sekolah yang tidak hanya memberikan materi pelajaran namun mampu menjadi tempat berbagi yang memberikan masukan yang positif pada siswa.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Adapun kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian bahwa pemberian Insentif bagi guru memiliki kontribusi yang baik pada kinerja guru khususnya pada semangat mengajar. Insentif yang diterima guru akan mendorong semangat kerja sehingga kualitas kerja meningkat dan hasilnya akan maksimal. Menurut kepala madrasah, insentif dapat menjadi motivasi dalam mendidik sebab guru mendapatkan tambahan honor dari yang selama ini di dapat. Guru walaupun ikhlas dalam mendidik, namun bila ada insentif tentunya sebagai manusia biasa akan senang dan lebih semangat dalam memberikan pembelajaran.

## DAFTAR REFERENSI

- A Pahruda, N. R. (2023). Strategi Penggunaan Teknologi informasi Dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Ubudiyah. *Journal Idarah At-Ta'lim*, 76-83.
- Andi Baso Toto, J. B. (2019 ). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros. *YUME: journal.stieamkop.ac.id*.
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara .
- C Pasaribu, I. I. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi* , 27.
- H Setyono, A. S. (2011). Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. *jurnal nasional*, 12.
- Kunandar. (2018). *Guru profesional omplementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*, . Jakarta: Rajagraindo Persada.
- M Ilhamsyah, S. W. (2023). Persepsi Guru Tentang Konsep Kurikkulum Merdeka Belajar Dalam Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 1 Padang Tualang. *Journal Millia Islamia*, 76-85.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, . Bandung: Rosdakarya.
- Nurul Anisa, S. W. (2023). Implementasi Model Diskursus Multy Repercentacy (Dmr) Dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Pada Mata Pelajaran Fiqih Di Kelas VIII MTS Jam'iyah Mahmudiyah . *INOVASI: Jurnal Ilmiah Pengembangan Pendidikan*, 74-87.
- Rani Febriyanni, S. W. (2023). Sosialisasi Dampak Positif Dan Negatif Gadget Terhadap Anak Di SDN 054936 Sei Lapan Kabupaten Langkat. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 09-18.
- Satria Wiguna, M. H. (2023). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Melalui Penerapan Soal Hots Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Siswa Kelas VII Mts Darul Ilmi Pangkalan Berandan. *Journal Millia Islamia*, 137-146.