

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI
DI KOTA PEMATANG SIANTAR**

Sukarman Purba

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kota Pematang Siantar, dengan jumlah sampel 140 orang guru. Metode penelitian adalah penelitian survey dengan pendekatan analisis jalur. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket, yang telah diujicobakan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk itu, diperlukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru, maka perlu peningkatan pemberian insentif dan motivasi kerja.

Kata kunci : *Pemberian Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu bangsa tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Pemerintah berupaya agar kualitas SDM semakin ditingkatkan dengan cara peningkatan kesejahteraan, peningkatan kemampuan dan pengetahuan, melakukan sertifikasi. Guru sebagai suatu asset sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan, dan merupakan ujung tombak dalam memajukan kualitas pendidikan. Sebagaimana dinyatakan Tilaar (1999:104) bahwa peningkatan kualitas pendidikan

tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Ini menunjukkan bahwa tugas guru tidaklah mudah. Guru harus memiliki kemampuan dan ketrampilan yang bersifat profesional. Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Sebagai tulang punggung pendidikan, guru diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya demi tercapainya tujuan pendidikan. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu dilakukan pembinaan secara terus

Sukarman Purba adalah Dosen Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Medan

menerus dan berkesinambungan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesional. Usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun kesempatan untuk belajar, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti peningkatan disiplin, peningkatan motivasi kerja, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya demi mewujudkan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Namun dalam kenyataannya, bahwa pendidikan di Indonesia masih belum menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang PDIP pada tahun 2007 menemukan bahwa presentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1%, guru SMP 64,1%, dan guru

SD sebesar 50,7%. Temuan ini menunjukkan rata-rata keseluruhan guru, mulai dari guru SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,6% yang layak dan 39,4% belum profesional atau belum layak menjadi guru. Data ini menunjukkan masih belum profesionalnya guru akan mengakibatkan kinerja guru rendah. Bila dilihat dari hasil Ujian akhir nasional juga belum menunjukkan nilai yang memuaskan dan jumlah siswa yang yang tidak lulus masih cukup banyak apalagi siswa dari sekolah swasta. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam mendidik anak masih belum maksimal. Bila diamati beberapa fenomena yang terjadi saat ini di Pematang Siantar, masih banyak ditemukan motivasi untuk mengembangkan materi pelajaran masih kurang, kemampuan guru untuk menghimpun materi pelajaran dari berbagai buku sumber masih rendah, sebagian guru masih menggunakan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) milik orang lain, mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, tidak mengajar sesuai dengan bidang keahliannya akibat

kurangnya guru sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Masih banyaknya guru mencari kerja tambahan di luar tugasnya sebagai guru, sehingga para guru tidak fokus dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini akan

Kinerja Guru

Kinerja dapat dinyatakan segala sesuatu yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu tugas dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki guna mencapai tujuan yang diharapkan. Robbins (1997:231) menyatakan kinerja mengarah pada suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Pengertian ini menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil dalam penyelesaian pekerjaan, penanganan atau pelaksanaan suatu tugas. Bates dan Hoeton seperti yang dikutip oleh Armstrong dan Baron (1998: 15) menyatakan kinerja sebagai suatu hasil kerja.

Robbins dalam Purba (2009:11-12) menyatakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan satu tolok ukur kinerja individu. Ada

memberi dampak pada kinerja guru. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui kinerja guru Sekolah Menengah Pertama dan faktor-faktor yang diprediksi mempengaruhinya yaitu, Pemberian Insentif dan Motivasi kerja guru.

tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) hasil kerja individu (*individual task outcomes*), perilaku (*behaviors*), dan ciri (*traits*). Untuk mengukur hasil kerja individual maka yang dievaluasi adalah hasil tugas dari seseorang atau produk apa yang dihasilkan. Adapun pengertian perilaku disini adalah perilaku ring dilakukan dan berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengukur kinerja berdasarkan perilaku kerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Hodgetts dan Kuratko (1988:438) menyatakan kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Hugh and Feldman (1986: 24), bila dikaitkan dengan peran individu

dalam organisasi, kinerja adalah serangkaian *perilaku* atau *kegiatan* individu yang sesuai dengan harapan atau keinginan organisasi tempat ia bekerja. Purba (2008: 29) menyatakan bahwa penekanan kinerja adalah untuk mendapatkan hasil yang berorientasi pada efektifitas dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil, baik kuantitas maupun kualitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan sehingga tercapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Gomes (1995: 135) bahwa penilaian terhadap kinerja mempunyai tujuan untuk *reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*). Hayness (1984: 131), yang menyatakan kriteria penilaian kinerja yang efektif berfokus pada serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan

tugas yang menjadi kewajibannya serta hasil yang diperolehnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hodgett dan Kuratko (1988: 439) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang didesain dengan baik mempunyai lima karakteristik dasar, yaitu: (1) berkaitan langsung dengan tugas orang tersebut dan mengukur kemampuannya dalam melaksanakan tugas; (2) lengkap, karena mengukur semua aspek penting; (3) bersifat objektif, karena benar-benar mengukur kinerja tugasnya; (4) berdasarkan pada standar kinerja yang diinginkan; dan (5) didesain untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seseorang dan selanjutnya menjelaskan mengapa hal tersebut terjadi dan bagaimana mengatasinya. Dalam penelitian ini penilaian terhadap kinerja guru dilakukan berdasarkan perilaku. Penilaian terhadap kinerja guru dilakukan secara rater oleh kepala sekolah dan pembantu kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan pengertian kinerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam melakukan tugas-tugas dan tanggungjawabnya untuk

mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: melakukan tugas dengan baik, hasil kerja sesuai dengan tujuan, melakukan kerjasama, pola komunikasi, dan tanggungjawab terhadap tugas.

Pemberian Insentif

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Insentif diartikan sebagai tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) untuk menambah dan meningkatkan gairah kerja. Kata Insentif berasal dari bahasa Inggris "*incentive*" artinya *something that encourage to do* (sesuatu yang dapat mendorong untuk melakukan sesuatu). Pemberian insentif dapat merangsang seseorang untuk dapat bekerja lebih baik. Seperti dikemukakan oleh Monday dan Noe (1996:124) bahwa *The basic purpose of all incentive plans is to improve employei productivity in order to gain a competitive advantage*. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pemberian insentif adalah sesuatu hal yang dapat mendorong peningkatan produktivitas seseorang meningkat. Pemberian Insentif yang dimaksud dapat berupa seperti kenaikan gaji, pemberian tunjangan profesi, penambahan

tanggung jawab, pujian, pemberian jabatan pindah kepekerjaan yang lebih bagus, dan memberikan tugas khusus. Pemberian insentif juga terpaut dengan waktu, seperti dinyatakan Nawawi (2000:34) bahwa semakin cepat insentif dibayarkan kepada pegawai, semakin besar motivasinya terhadap pekerjaan yang diberikan dan nilai insentif yang diberikan akan berkurang apabila pemberiannya ditunda untuk jangka waktu yang terlalu lama. Pemberian Insentif merupakan suatu usaha dari Sekolah untuk memberikan tambahan di luar gaji, yang dapat merangsang atau mendorong guru agar bekerja lebih giat dan bersemangat guna meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif sebagai bagian dari keuntungan diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Ranupanjodo dan Husnan dalam Nawawi (2000:45) mengklasifikasi jenis-jenis insentif yang diberikan, yaitu, (1) Uang,

seseorang ingin bekerja karena ingin memperoleh uang, dengan uang seseorang dapat memuaskan kebutuhannya, dan merupakan daya rangsang yang sangat kuat, (2) Keamanan, merupakan sebuah kebutuhan manusia yang fundamental bagi sebagian tenaga kerja kadang-kadang pekerjaan yang aman lebih penting dari pada uang atau upah, (3) Persahabatan, manusia bekerja memerlukan manusia lainnya, adanya persahabatan akan akan menyatukan mereka secara kelompok yang bekerja sama dan saling memiliki, (4) Pengakuan yang adil, merupakan salah satu kebutuhan sosial yang dapat diperoleh dari hubungan antara atasan dan bawahan. Perlakuan yang adil ini dimaksudkan tidak pandang bulu dalam pemberian tugas, insentif dan penghargaan serta lainnya yang dapat mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja, (5) Otonomi, merupakan salah satu bentuk insentif dalam memenuhi egoistik guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam batas-batas tertentu akan meningkatkan kreatifitas dan spontanitas, (6) Prestasi, pemberian

kesempatan pada guru untuk berprestasi merupakan salah satu kebutuhan egoistik dalam hubungan dengan pemberian insentif. Sedangkan, Manulang (2004:4) pada dasarnya bentuk insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu: 1) Insentif Finansial, yang terdiri atas: (a). *Bonus*, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada guru yang berhak menerimanya, (b). *Komisi*, adalah jenis komisi yang diberikan kepada guru yang berprestasi; 2) Insentif non finansial, yang terdiri atas: (a) Pembelian pujian secara lisan maupun tertulis, (b) Pemberian promosi jabatan, (c) Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal, (d) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja, dan (e) Pemberian penghargaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian pemberian insentif dalam penelitian ini adalah imbalan dalam bentuk uang dan barang serta jasa yang diberikan kepada seseorang untuk dapat mendorong semangat dan

prestasi kerjanya dengan indikator pemberian penghargaan, pemberian pujian, merasa dihargai dan dihormati, penyediaan sarana dan prasarana penunjang, pemberian bonus, dan kesesuaian antara tugas dengan tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Robbins (2007:208) menyebutkan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motif. Gibson, *et al* (2006:103) menyatakan bahwa "*motivation has to do with 1) the direct of behavior, 2) the strength of the response (i.e., effort) once an employee chooses to follow a course of action, and 3) the persistence of the behavior.*" Sedangkan, Siagian (1995: 137-138) menyatakan motivasi adalah daya pendorong

yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Luthans (2005:141) mengatakan motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga mengerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Maslow ada 5 (lima) kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara hirarkhis (bertingkat) yaitu : (1) Kebutuhan yang bersifat biologis dan fisiologis (*Biological and physiological needs*), seperti sandang, pangan, papan, kepuasan seksual dan kebutuhan fisik lainnya, (2) Kebutuhan keamanan (*safety needs*), seperti kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, (3) Kebutuhan perhatian dan kasih sayang (*Belongingness and Love needs*), seperti kebutuhan akan kasih sayang, perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati,

perasaan maju dan tidak gagal dan kebutuhan ikut serta dalam organisasi, (4) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status yang diduduki seseorang (prestasi), penghargaan diri, (5) Kebutuhan aktualitas diri (*Self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan karyanya melalui *on the job training*, seminar, lokakarya dan sebagainya, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Selanjutnya, teori Frederick Herzberg tentang motivasi, yaitu teori dua faktor, yang disebut "*Hygiene Motivators*" atau disebut juga "*Disatisfiers-satisfers*" atau disebut juga "*Extrinsic-Intrinsic Factors*". Dalam teori tersebut ada seperangkat kondisi ekstrinsik dan intrinsik yang akan mempengaruhi prestasi kerja. Faktor ekstrinsik yang disebut *hygiene* terdiri dari gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, supervisor, dan hubungan antar personal. Kesemuanya merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Faktor intrinsik yang menjadi *motivators*

mencakup prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab, peningkatan kerja, ketertarikan dalam kerja (pekerjaan itu sendiri), dan peluang untuk bertumbuh. Luthans (2005:108) menyatakan pengertian motivasi kerja adalah "*Work motivation is defined as conditions which influence the causal, direction and maintenance of behavior relevant in work settings*" Pernyataan ini menunjukkan motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perlakuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahliannya atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menggerakkan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian pengertian motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan yang dari dalam diri guru untuk mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat memberikan pelayanan yang bermutu kepada siswa-siswanya untuk mencapai tujuan yang

diharapkan, dengan indikator: berusaha memenuhi kebutuhan hidup, berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, peduli terhadap pekerjaan, keinginan meningkatkan kemampuan, senang berkompetisi, keinginan meraih prestasi, dan berani mengambil resiko.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : 1) Pemberian Insentif (X_1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_2); 2)

Pemberian Insentif (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (X_3); 3) Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (X_3)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Populasi target pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kota Pematang Siantar dengan jumlah populasi berjumlah 305 orang guru. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian, ditentukan dengan menggunakan *tabel Kreijcie*, sehingga diperoleh sebanyak 140 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *Proporsional*

Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran tentang data dari masing-masing variabel penelitian yang ditunjukkan melalui *mean*, *median*, *modus*, daftar distribusi frekuensi dan histogram. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis memakai analisis jalur (*path*

Analysis) yang didahului dengan uji normalitas, homogenitas varians dan uji linieritas.

DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN

Pada tabel disajikan data dari setiap variabel penelitian, yang meliputi data variabel Kinerja Guru (X_3), Pemberian Insentif (X_1), dan Motiuvasi Kerja (X_2).

Tabel 1. Deskripsi Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif

Keterangan	Pemberian Insentif (X_1)	Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Guru (X_3)
Jumlah Sampel (n)	140	140	139
Mean	130,67	127,61	136,68
Median	130	128	137,66
Mode	130	128	137,33
Std. Deviation	8,25	7,63	8,28
Variance	67,83	58,28	68,49
Range	37	37	37,67
Minimum	111	107	113,33
Maximum	148	145	151,00
Sum	18109	17738	18998,13

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu Uji normalitas, Uji homogenitas varians untuk setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan Uji linieritas, yaitu mengetahui hubungan antara variabel dalam model harus linier.

Tabel 2. Rangkuman Hasil pengujian Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Variabel	$D_{absolute}$	$D_{tabel \alpha = 0,05}$	Kesimpulan
Pemberian Insentif (X_1)	0,093	0,115	Normal
Motivasi Kerja (X_2)	0,082	0,115	Normal
Kinerja (X_3)	0,102	0,115	Normal

Dari tabel terlihat bahwa semua nilai perhitungan $D_{absolute}$ atau D_{hitung} dari tiap-tiap variabel penelitian lebih kecil dari nilai D_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua data dari tiap-tiap

variabel penelitian berbistribusi normal.

Pada tabel berikut disajikan rangkuman uji homogenitas varians dari setiap pasangan variabel penelitian.

Uji Homogenitas Varians

Tabel 3. Rangkuman Uji Homogenitas Varians dengan Uji Bartlett

No	Kelompok	χ^2 hitung	χ^2 tabel $\alpha = 0,05$	dk	Keterangan
1	X ₂ atas X ₁	38,02	132,14	108	Homogen
2	X ₃ atas X ₁	34,42	132,14	108	Homogen
4	X ₃ atas X ₂	31,54	138,81	113	Homogen

Dari tabel terlihat bahwa semua nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua varians kelompok data dari tiap-tiap variabel penelitian homogen.

Uji Linieritas

Rangkuman hasil perhitungan uji Linieritas dari kelompok variabel penelitian terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Rangkuman Perhitungan Uji Linieritas

No	Model Regresi	F _{hitung}	Dk	F _{tabel}		Kesimpulan
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
1.	X ₂ = 105,03 + 0,27X ₁	0,97	30/108	1,57	1,89	Linear
2.	X ₃ = 74,57 + 0,49 X ₁	1,11	30/108	1,57	1,89	Linear
3.	X ₃ = 45,28 + 0,58X ₂	1,33	26/113	1,62	1,89	Linear

Dari tabel terlihat bahwa semua nilai F_{hitung} < F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua model atau persamaan regresi menunjukkan hubungan yang linier.

Rangkuman hasil perhitungan besar koefisien korelasi sederhana antara variabel penelitian, seperti yang disajikan dalam tabel matrik berikut.

Tabel 5. Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel.

Variabel	Pemberian Insentif (X ₁)	Motivasi Kerja (X ₂)	Kinerja Guru (X ₃)
Pemberian Insentif (X ₁)	1	0,650**	0,485**
Motivasi Kerja (X ₂)	0,650*	1	0,560**
Kinerja Guru (X ₃)	0,485**	0,560**	1

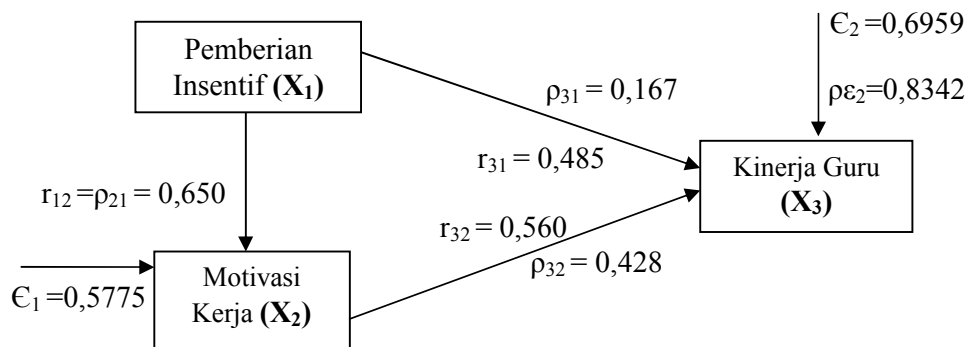
* Signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,148$) ** Sangat Signifikan pada $\alpha = 0,01$ ($r_{tabel} = 0,194$)

Setelah diperoleh nilai dilanjutkan dengan perhitungan uji koefisien korelasi sederhana, maka signifikansi koefisien jalur dengan diperoleh nilai koefisien jalurnya dan menggunakan uji-t.

Tabel 6. Rangkuman Besar Koefisien Jalur (ρ) dan Uji Signifikansi Koefisien Jalur

ρ	Koefisien Jalur	t_{hitung}	dk (n-2)	$t_{tabel}(\alpha = 0.05)$	Kesimpulan
ρ_{21}	0,650	12,02	138	1,35	Signifikan
ρ_{31}	0,167	1,87	138	1,35	Signifikan
ρ_{32}	0,428	5,12	138	1,35	Signifikan

Setelah dilakukan perhitungan maka hasil perhitungan koefisien jalur ditunjukkan pada diagram jalur seperti yang terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (X_3)

Pada tabel berikut ini ditampilkan rangkuman hasil perhitungan koefisien jalur serta rekapitulasi pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 7. Rekapitulasi pengujian hipotesis.

No	Hipotesis	Uji Statistik	Koefisien Jalur	t_{hitung} dk=138	Keputusan Ho
1	Pemberian Insentif (X_1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_2)	Ho : $\rho_{21} \leq 0$ Ho : $\rho_{21} > 0$	$\rho_{21} = 0,650$	12,02	Ho ditolak

No	Hipotesis	Uji Statistik	Koefisien Jalur	t_{hitung} dk=138	Keputusan Ho
2	Pemberian Insentif (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (X_3)	Ho : $p_{31} \leq 0$ Ho : $p_{31} > 0$	$p_{31} = 0,167$	1,87	Ho ditolak
3	Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (X_3)	Ho : $p_{32} \leq 0$ Ho : $p_{32} > 0$	$p_{32} = 0,428$	5,12	Ho ditolak

*signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1,65$)

Dari tabel terlihat ketiga koefisien jalur bermakna dan hasil uji signifikansi menggunakan uji-t, ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari ketiga koefisien jalur pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, ketiga hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh langsung Pemberian Insentif (X_1) terhadap Motivasi Kerja

(X_2) = $(0,650)^2 = 0,4225$. Ini menunjukkan bahwa 42,25% variasi Motivasi Kerja ditentukan oleh variasi Pemberian Insentif, sedangkan sisanya pengaruh faktor lain sebesar 0,5775, atau 57,75%. Pada tabel berikut ditunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_3).

Tabel 8. Rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung Pemberian Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (X_3).

Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung Terhadap X_3	Tidak langsung	
Pemberian Insentif (X_1)	0,0279	0,0465	0,0744
Motivasi Kerja (X_2)	0,1832	0,0465	0,2297
Total			0,3041

Dari tabel terlihat pengaruh langsung Pemberian Insentif terhadap Kinerja guru sebesar 0,0279, pengaruh tidak langsung Pemberian Insentif terhadap Kinerja guru melalui Motivasi kerja sebesar

0,0465 sehingga total pengaruh Pemberian Insentif secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja guru sebesar 0,0744. Pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja guru sebesar 0,1832, pengaruh tidak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja guru melalui Pemberian Insentif sebesar 0,0465 sehingga total pengaruh Motivasi kerja secara langsung maupun tidak

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik, maka kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut: (1) Pemberian Insentif berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,650 dan besarnya sumbangan pengaruhnya yaitu 0,4225 atau 42,25%, sedangkan sisanya 57,75% ditentukan factor lain. (2) Pemberian Insentif berpengaruh langsung terhadap

SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka untuk peningkatan kinerja perlu disarankan:

Bagi Pemerintah Daerah

- 1) Hendaknya melakukan perencanaan strategik yang baik

langsung terhadap Kinerja guru sebesar 0,2297. Dengan demikian, besar total pengaruh langsung maupun tidak langsung Pemberian Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru sebesar 0,3041, sedangkan sisanya 0,6959 dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, besar koefisien jalur residu pada X_3 sebesar 0,834.

Kinerja Guru. dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,167 dan besarnya sumbangan pengaruh langsung yaitu 0,0279 atau 2,79%, (3) Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,428 dan besarnya sumbangan pengaruhnya secara langsung yaitu 0,1832 atau 18,32%, sedangkan sisanya sebesar 81,68% ditentukan oleh faktor lain.

dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan atau kompetensi guru secara berkesinambungan.

- 2) Memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki para guru agar

memberikan pelayanan berbasis kinerja dengan memberikan insentif yang layak dan penghargaan agar motivasi kerja guru meningkat.

- 3) Memberikan pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya dan memberikan fasilitas yang mendukung dalam mengikuti setiap kegiatan penataran, pelatihan, dan lokakarya, yang berkaitan dengan kepemimpinan, manajemen dan pelayanan yang bermutu.

Bagi Guru

Untuk meningkatkan kinerja guru, para guru hendaknya selalu bekerja profesional dengan selalu meningkatkan kompetensi dan kualifikasi serta mengutamakan bekerja dalam *team teaching*, sehingga pelaksanaan tugas mengajar dapat berjalan dengan dengan baik.

Bagi Peneliti

Untuk penelitian kinerja guru lebih lanjut, perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain di luar variabel yang diteliti, seperti kepuasan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael and Angela Baron, *Performance Management*, London: Institute of Personnel and Development, 1998.
- Gibson, James L., *et al.* 2006. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Codoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Hayness. Marion E. *Managing Performance: A Comprehensive Guide to Effective supervision*, California: Lifetime learning Publications, 1984.
- Hodgetts, Richard M. & Donald F. Kuratko. *Management*, San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers. 1988.
- Hugh, Arnold J. and Daniel C. Felman. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1986.
- Luthans, Fred., 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.

- Manullang, M. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2004.
- Mondy, Wayne R. and Robert M. Noe, *Human resources Management Upper Saddle River*, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1996.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Purba, Sukarman, 2008. “Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pimpinan Jurusan di Universitas Negeri Medan”, *Sinopsis Disertasi*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- _____, 2009. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Robbins, Stephen P. 1997. *Essentials of Organization Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H.A.R. *Beberapa Agenda Rreformasi Pendidikan Nasional, Dalam Perpektif Abad 21*, Magelang: Putera Indonesia, 1999.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sukarman Purba adalah Dosen Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Medan