

PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMP 3 CILEGON KOTA CILEGON

Ahmad Halabi

ahmadhalabi2778@gmail.com

UNIBA Banten

Abstract

The purpose of this research is to analyze the effect of incentives on work motivation, analyze the effect of competence on work motivation, analyze the effect of incentives on teacher performance with work motivation as an intervening variable, analyze the effect of competence on teacher performance, analyze the effect of competence on work motivation, analyze the effect of competence on teacher performance with work motivation as an intervening variable, and analyzing the influence of work motivation on teacher performance at SMP 3 Cilegon, Cilegon City. This research method is a survey with an associative type. The sampling technique was carried out using a saturated sampling method or the entire population, namely all 52 teachers at SMP Negeri 3 Cilegon, Cilegon City. Data analysis techniques using regression test, path analysis, and T statistical test. Research data was obtained from answers to questionnaires distributed to teachers at SMP Negeri 3 Cilegon, Cilegon City. The research results were obtained from the results of hypothesis testing that incentives have a significant direct influence on performance. Competence has a significant direct influence on performance. Motivation has a significant direct influence on performance. Incentives have a significant direct influence on motivation. Competence has no influence and is not significant on motivation. The conclusion of this research is that incentives have an indirect effect on teacher performance with motivation as an intervening variable, and an indirect effect on teacher performance with motivation as an intervening variable.

Keyword: incentives, competence, work motivation, teacher performance.

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan seorang pendidik profesional untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan bahwa "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa tugas guru yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Oleh karena itu, guru sering dipandang sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan pendidikan. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa guru merupakan sosok sentral dalam pendidikan. Sebaik apapun kurikulum, selengkap apapun sarana dan prasarana, dan sebagaimana kuatnya antusias peserta didik akan menjadi kurang maksimal apabila tidak diimbangi dengan kemampuan guru yang baik.

Salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar

yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru (Hamzah, 2014, 63). Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri.

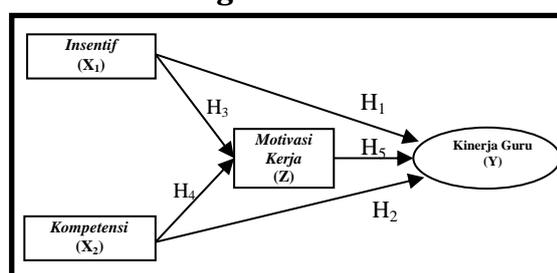
Langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif dapat berupa pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi seperti insentif yang layak dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja untuk mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan. Insentif dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang mendorong guru untuk berupaya besar dan bekerja lebih efisien dalam menunjang kinerjanya. Peranan insentif dalam organisasi bertujuan agar pegawai dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian insentif diharapkan mampu untuk membuat pegawai tetap bertahan pada sebuah organisasi.

Keberhasilan dalam mewujudkan tujuan dari sekolah banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya. Dalam sistem pendidikan nasional prioritas memperbaiki kesejahteraan guru adalah tujuan utama pemerintah dengan maksud agar tujuan pendidikan nasional yaitu menghasilkan guru yang berkompentensi dalam bidangnya dan menghasilkan sumberdaya manusia yang mampu bersaing di era global dapat tercapai.

Kompetensi guru yang harus dimiliki sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional melalui pendidikan profesi. Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia, hakikat ini akan melandasi pola pikir dan budaya kerja guru, serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan.

Unsur lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat berupa motivasi kerja. Kepala sekolah dapat memberikan motivasi, menolong atau membantu dalam hal mengatur kegiatan- kegiatan, mengembangkan kemampuan yang dimiliki guru, dan memberikan pembinaan apabila guru tidak sanggup memecahkan suatu permasalahan yang dialaminya. Pembinaan yang dimaksud adalah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang kuat kepada guru agar menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Guru yang termotivasi dan puas umumnya lebih kreatif dan mempengaruhi produktifitas dan prestasi akademis peserta didik. Motivasi merupakan hal yang sukar dipecahkan sebab menyangkut perilaku manusia yang hakiki. Guru sebagai pelaku pekerja dalam suatu organisasi pendidikan akan dipengaruhi oleh emosi, perasaan, keinginan dan juga kebutuhan, kepentingan dan sifat-sifat yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan lingkungan dan pengalaman serta perilaku masyarakat dalam organisasi itu sendiri.

GAMBAR 1
Kerangka Penelitian



2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 3 Cilegon Kota Cilegon sebanyak 52 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan mengambil seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu seluruh guru SD Negeri di lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon sebanyak 52 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, Insentif, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Guru.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Insentif	Kompetensi	Motivasi	Kinerja
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0
Mean		46,87	45,29	48,54	48,10
Median		46,00	44,00	48,00	48,00
Std. Deviation		4,463	5,274	5,479	5,392
Variance		19,923	27,817	30,018	29,069
Range		19	22	22	20
Sum		2437	2355	2524	2501

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (*mean*) variabel X_1 (Insentif) sebesar 46,87 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,463, variabel X_2 (Kompetensi) sebesar 45,29 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,274, variabel Z (Motivasi) sebesar 48,54 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,479 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 48,10 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,392.

Uji Validitas Data

Validitas Variabel Insentif (X_1)

Tabel 2
Korelasi Variabel Insentif (X_1)

Correlations		Inse
Pearson Correlation	Insen	1,00
	X_{1_1}	,597
	X_{1_2}	,542
	X_{1_3}	,641
	X_{1_4}	,584
	X_{1_5}	,503
	X_{1_6}	,680

	X _{1_7}	,632
	X _{1_8}	,670
	X _{1_9}	,574
	X _{1_10}	,626
	X _{1_11}	,513
	X _{1_12}	,521

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel Insentif (X₁) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r_{tabel} 0,273.

Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 3

Korelasi Variabel Kompetensi (X2)

Correlations		
		Kom
Pearson Correlation	Ko	1,00
	X _{2_}	,691
	X _{2_}	,779
	X _{2_}	,650
	X _{2_}	,604
	X _{2_}	,646
	X _{2_}	,748
	X _{2_}	,764
	X _{2_}	,799
	X _{2_}	,688
	X _{2_}	,669
	X _{2_}	,764
	X _{2_}	,799

Validitas Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4

Korelasi Variabel Motivasi (Z)

Correlations		
		Motivasi
Pearson Correlation	Motivasi	1,000
	Z ₁	,715
	Z ₂	,703
	Z ₃	,740
	Z ₄	,794
	Z ₅	,829
	Z ₆	,803
	Z ₇	,734
	Z ₈	,694
	Z ₉	,657
	Z ₁₀	,646
	Z ₁₁	,829
	Z ₁₂	,803

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel Motivasi (Z) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r_{tabel} 0,273.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y ₁	,721
	Y ₂	,700
	Y ₃	,737
	Y ₄	,795
	Y ₅	,821
	Y ₆	,822
	Y ₇	,734
	Y ₈	,734
	Y ₉	,589
	Y ₁₀	,557
	Y ₁₁	,821
	Y ₁₂	,822

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r_{tabel} 0,273.

Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 6

Cronbach Alpha Insentif (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Insentif (X₁) sebesar 0,828 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 7

Cronbach Alpha Kompetensi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,914	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0,914 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 8

Cronbach Alpha Motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Motivasi (Z) sebesar 0,927 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 9
Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,925	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,925 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Analisis Jalur

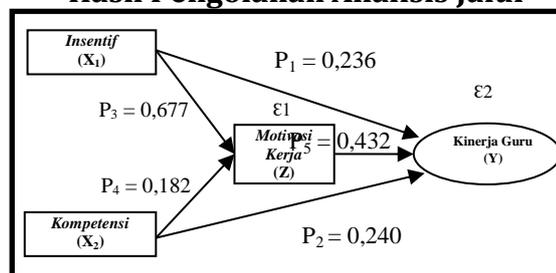
Analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (*path coefficient*) pengaruh langsung dengan α 0,05 disajikan pada tabel 10.

Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	t	ket
Insentif	Kinerja	,236	,000	2,278	Signifikan
Kompet	Kinerja	,240	,003	2,168	Signifikan
Motivasi	Kinerja	,432	,000	2,483	Signifikan
Insentif	Motivasi	,677	,000	4,688	Signifikan
Kompet	Motivasi	,182	,144	1,486	Tdk signi

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel insentif terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai sig lebih kecil dari α taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,005$, variabel kompetensi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai sig lebih kecil dari α taraf signifikan yaitu $0,003 < 0,005$, variabel insentif terhadap motivasi memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai sig lebih kecil dari α taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,005$, variabel kompetensi terhadap motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena nilai sig lebih besar dari α taraf signifikan yaitu $0,007 > 0,005$, dan variabel motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai sig lebih kecil dari α taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,005$.

GAMBAR 2
Hasil Pengolahan Analisis Jalur



Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \epsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,677 X_1 + 0,182 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \epsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,236X_1 + 0,240X_2 + 0,432Z + \epsilon_2$$

Hasil Uji Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung variabel insentif terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel insentif terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($2,278 > 2,009$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kompetensi terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($2,168 > 2,009$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,003 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel motivasi terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($2,483 > 2,009$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung variabel insentif terhadap variabel motivasi. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel insentif terhadap variabel motivasi lebih besar dari T tabel ($4,688 > 2,009$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap variabel motivasi. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kompetensi terhadap variabel motivasi lebih kecil dari T tabel ($1,486 < 2,009$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0,144 > 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 ditolak.

Uji Hipotesis 6

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh insentif terhadap kinerja guru melalui motivasi, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,236. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,677 dan nilai P5 sebesar 0,432. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,677) \times (0,432) =$

0,292. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih kecil dari hubungan tidak langsung ($0,236 < 0,292$), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang tidak langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 diterima bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi.

Uji Hipotesis 7

Nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,240. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,182 dan nilai P5 sebesar 0,432. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,182) \times (0,432) = 0,079$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,240 > 0,079$), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak, bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja tanpa melalui variabel motivasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis insentif mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa adanya variabel intervening. Artinya apabila insentif ditingkatkan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru. Dengan adanya pemberian insentif yang memadai pada guru, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada organisasi sekolah dimana dia bekerja sehingga diharapkan tujuan sekolah dapat tercapai. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Asep Sumariyak (2021) dan penelitian Juniarti (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa adanya variabel intervening. Artinya apabila kompetensi guru ditingkatkan, maka akan adanya peningkatan kinerja guru. Kompetensi yang merupakan salah satu faktor penting dalam pembinaan guru sebagai suatu jabatan profesi harus dimiliki oleh seorang guru serta seperangkat tindakan intelegen penuh dengan tanggung jawab yang harus dimiliki seorang guru sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pendidikan. Dalam hal ini dibutuhkan kompetensi-kompetensi guru guna menjadikan peserta didik yang berprestasi dan tujuan pendidikan nasional bisa tercapai karena tujuan pendidikan itu adalah menjadikan peserta didik yang berilmu dan beriman. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Dwi Suzanna (2023), Amiruddi Kasim (2018), dan Rahmayanti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa adanya motivasi dalam diri seorang guru dapat menjadi sikap loyalitas guru terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaannya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesional guru. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Asep Sumariyak (2021), Jumiati (2022), Dwi Suzanna (2023), Amiruddi Kasim (2018), dan Rahmayanti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa insentif mempunyai pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya apabila pemberian insentif ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya

sebagai pendidik di sekolah. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Dwi Suzanna (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap motivasi.

Hasil uji hipotesis bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dalam hal ini hasil dari penelitian kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Secara teoretis, motivasi merupakan dorongan dan semangat kerja pegawai, apabila faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya kompetensi, maka kompetensi tersebut bersifat sebagai semangat kerja guru. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Dwi Suzanna (2023), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja guru dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening, karena koefisien hubungan langsungnya lebih kecil dari hubungan tidak langsung. Tingkat signifikan pengaruh motivasi dapat menjadi perantara antara insentif dengan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan langsung. Dengan demikian berarti juga apabila insentif ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui motivasi. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Asep Sumariyak (2021), Jumiati (2022), Dwi Suzanna (2023), Amiruddi Kasim (2018), dan Rahmayanti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif melalui motivasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening, karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung. Tingkat signifikan pengaruh motivasi dapat menjadi perantara antara kompetensi dengan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan tidak langsung. Dengan demikian berarti juga apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan melalui motivasi. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Asep Sumariyak (2021), Jumiati (2022), Dwi Suzanna (2023), Amiruddi Kasim (2018), dan Rahmayanti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara langsung. Kemudian hasil uji hipotesis kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa adanya variabel intervening. Selanjutnya hasil uji hipotesis motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa insentif mempunyai pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi. Sedangkan kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja guru dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening, karena koefisien hubungan langsungnya lebih kecil dari hubungan tidak langsung. Hasil analisis data diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening, karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Amiruddin Kasim, Sinta Satria Dewi Pendit, Lilies N Tangge, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu, *Proceeding Biology Education Conference Volume 15, Nomor 1 Halaman 547-553*, p-ISSN: 2528-5742 Oktober 2018.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Asep Sumariyak, Karwono, Muhfahroyin, Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur, *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO Vol. 6. No. 1, Juni 2021* ISSN 2541-2922
- Buchari Zainun, *Teori Perilaku Organisasional*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013)
- Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) *ji Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- Dwi Suzannaa, Rizki Fauzan, Nurul Komari, Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Di Kabupaten Sintang, *EJME ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281, Vol.11, No.01 (Januari 2023): 018-029*
- Hani Handoko. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Hadari Nawawi, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Bandung. Balai Aksara, 2014)
- Hamzah B. Uno. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- Husaini Usman. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014)
- Jumiati, M. Syukri, Desni Yuniarni, Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa:Volume 11 Nomor 12 Tahun 2022 Halaman 3485- 3497* ISSN: 2715-2723
- Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memandu Karir*, (Jakarta: CV Rajawali. 2012)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Martinus Yamin. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. (Jakarta: Gaung Persada Press. 2011)
- Muchdarsyah Sinungan, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Jakarta. Bumi Aksara, 2010)
- Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013)
- Ngaling Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019)
- Rahmayanti, Titik Haryati, Noor Miyono, Ayunda Safitri, Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pemalang, *Jurnal MP JIAM-KP ISSN: 1978-1938 (Print) 2580-6491 (Online) Volume 3 Number 1, 43-55 April 2021*.
- Robbin Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017)
- Sardiman AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014)
- Sukandi, *Guru Powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2011) .
- Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung : Alfabeta, 2000)
- Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016)
- Sondang P Siagian. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2018)
- Sri Rahmi, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sukandi, *Guru powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2011)
- Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana-Prenada Media Group. 2010)

- Veithzal Z. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2018)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)
- Zamroni, *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*, (Yogyakarta: Gavin Kalam Utama, 2011)