

PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMKS NURUL MUTTAQIEN TIGARAKSA

Lilis Nurul Husna¹, Yeni Haerani², Yolinda Cantika³

^{1,3} Program Studi Hukum Universitas Tangerang Raya

¹ lilisnurul.h@untara.ac.id, ² haeranirahmania@gmail.com, ³ (*)

Abstract— This study aims to: analyze the effect of incentives and competencies on teacher performance at the SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa, Tangerang Regency. This research is a quantitative research. The population of this study were teachers of SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa, Tangerang Regency, amounting to 30 people. All members of the population were sampled in this study (saturated sample). The results of the research on the independent variable incentive X1 obtained t count (2,995) > T table (1,701) and the competence variable X2 t count (2,225) > t table (1,701). So, the incentive variable (X1) has a partial effect on the teacher's performance variable (Y), and the competence variable (X2) has a partial effect on the teacher's performance (Y). The f test results show that f count (29.892) > f table (1.703). With a significance of $0.000 < \alpha = 0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. The test results of the coefficient of determination (R^2) show Adjusted R Square of 0.777, it can be concluded that the Incentive and Competency variables affect the teacher performance variable by 77.7% while the remaining $(100-77.7\%) = 22.3\%$ is influenced by other factors .

Keywords— Incentives, Competence and Teacher Performance

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk : menganalisis pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kinerja guru pada sekolah SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang yang berjumlah 30 orang. Seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini (sampel jenuh). Hasil penelitian variabel independent insentif X1 diperoleh t hitung (2.995) > Ttabel (1.701) dan variabel kompetensi X2 t hitung (2.225) > t tabel (1.701). Maka, variabel insentif (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y), dan variabel kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung (29,892) > f tabel (1.703). Dengan signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,777 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 77,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-77,7\%) = 22,3\%$ dipengaruhi faktor lain.

Kunci Kunci— Insentif, Kompetensi dan Kinerja Guru

I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Satu indikator dari profesionalitas sumberdaya manusia adalah sumberdaya manusia itu mempunyai prestasi kerja yang baik. Sumber daya dapat ditingkatkan diantaranya melalui pendidikan. Perencanaan SDM yang dilakukan dengan benar akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi organisasi atau perusahaan¹. Berhasil atau tidaknya usaha peningkatan mutu pendidikan dan mutu sekolah sangat ditentukan oleh terwujud atau tidaknya interaksi dan kerjasama yang baik dari unsur-unsur sumber daya manusia dan non sumber daya manusia yang ada di sekolah yang termasuk dalam sumber daya manusia di sekolah adalah kepala sekolah, guru, siswa, karyawan, dan masyarakat (orang tua/wali murid). Pembinaan dan pengembangan karir harus ditangani sebaik mungkin agar prestasi kerja atau kinerja dari tenaga pendidik dapat ditingkatkan dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai (Prof.Dr.Lijan) Poltak Sinambel, 2016:238). Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Meskipun insentif

diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, dan program tunjangan. Pemberian tambahan pendapatan kepada guru akan mendorong disiplin kerja dan kinerjanya akan semakin meningkat. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh dengan lulusan yang berdaya dan berhasil guna sesuai dengan tujuan. Bentuk nyata dari tingkat pendapatan yang diinginkan guru adalah berupa pemberian tambahan gaji berupa tunjangan profesi guru, insentif dan bentuk tambahan lainnya termasuk kompensasi non financial baik untuk guru PNS maupun Non PNS, utamanya bagi guru Non PNS yang belum tersertifikasi².

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, keperibadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan³. Jika guru memiliki kompetensi yang baik mereka akan terdorong dan bekerja untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai kurikulum yang berlaku disekolah untuk mencapai hasil yang maksimal. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Unsur penilaian meliputi kompetensi pedagogik,

kepribadian, sosial dan profesional. Kenyataannya kompetensi guru berbeda-beda karena kemampuan pengetahuan (pedagogik) yang berbeda sesuai dengan wawasan, jenjang pendidikan dan disiplin ilmu yang dimilikinya.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa yang berjumlah 30 orang guru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMKS NURUL MUTTAQIEN TIGARAKSA

Hasil analisis korelasi antara Insentif (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Insentif (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 1,000, Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,80 – 1,000 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan “sangat kuat” antara X1 terhadap Y.
2. Berdasarkan hasil tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi Kompetensi (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,771. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,60 – 0,799 dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan “kuat” antara X2 terhadap Y.
3. Berdasarkan hasil tabel menunjukkan angka sebesar 0,795 artinya Korelasi antara variabel Insentif (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,795. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,60 – 0,799 dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan “kuat” antara X1 dan X2 terhadap Y.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,777 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 77,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-77,7\%) = 22,3\%$ dipengaruhi faktor lain.

Pada penelitian ini semua variabel berpengaruh terhadap kinerja guru maka. Berdasarkan hasil uji diatas hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Insentif (X1) dan Kompetensi (X2). Pada variabel Insentif (X1) sebesar 0,496 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Insentif meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,496 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kemudian, pada variabel Kompetensi (X2) mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,354 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kompetensi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,354 dengan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Sementara hasil uji simultan (Uji F) membuktikan bahwa keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Insentif (X1) dan Kompetensi (X2) dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Bahwa nilai F hitung sebesar 29.892.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data secara statistik bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik, Diperoleh koefisien korelasi Insentif berpengaruh positif yaitu sebesar $0,771 > 0,6$ nilai pearson correlation adalah 1,00 yang Menyatakan bahwa variabel Insentif memiliki hubungan yang Sangat kuat karena berada pada nilai 0,80 – 1,0 dan nilai t hitung 2,995 lebih Besar dari nilai t tabel 1.701 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Variabel Insentif mempunyai peran yang penting dalam peningkatan Kinerja guru pada SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Sehingga H_1 yang Menyatakan Insentif mempunyai pengaruh yang sangat kuat, Positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.
2. Hasil analisis data secara statistik bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik, Diperoleh koefisien korelasi Insentif berpengaruh positif yaitu sebesar $0,771 > 0,6$ nilai pearson correlation adalah 0,771 yang Menyatakan bahwa nilai korelasi berada di antara 0,60 – 0,799 dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan “kuat” antara X2 terhadap Y, dan nilai t hitung 2,225 lebih Besar dari nilai t tabel 1.701 dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Variabel Kompetensi mempunyai peran yang penting dalam peningkatan Kinerja guru pada SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Sehingga H_2 yang Menyatakan Kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat, Positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.
3. Berdasarkan hasil uji t parsial membuktikan bahwa variabel Insentif (X1) dan Kompetensi (X2). Pada variabel Insentif (X1) sebesar 0,496 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Insentif meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,496 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kemudian, pada variabel Kompetensi (X2) mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,354 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kompetensi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja guru

(Y) akan meningkat sebesar 0,354 dengan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sementara hasil uji simultan (Uji F) membuktikan bahwa keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Insentif (X1) dan Kompetensi (X2) dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Bahwa nilai F hitung sebesar 29.892.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Efektivitas SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang perlu dioptimalkan karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Optimalisasi ini dilakukan dengan meningkatkan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan menunjukkan peran kepala sekolah sebagai teladan dan role model di SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang.
2. Penerapan Insentif Gaji guru SMKS Nurul Muttaqien Tigaraksa Kabupaten Tangerang perlu dioptimalkan, karena kedua variabel tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satu saran yang diberikan kepada sekolah terkait dengan insentif yaitu pemberian insentif sesuai dengan laporan kinerja guru sehingga apabila laporan dikerjakan dengan baik dan benar maka akan mendapatkan insentif yang besar pula sesuai kinerja guru.
3. Saran untuk sekolah terkait Kompetensi guru yaitu sekolah bisa melakukan seminar atau pelatihan terkait kompetensi guru dalam mengajar sehingga dapat mendorong kinerja guru yang lebih baik

REFERENSI

- [1] Hartono Sri, (2017). Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukaharjo. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* .Vol .18, NO. 01.
- [2] Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- [4] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta