
ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA MTS NURUL HUDA KALANGANYAR SEDATI**Rachmad Hidayat¹, Pramita Studiviani²**¹Alumni Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya²pramita@untag-sby.ac.id**ABSTRACT**

The problems to be studied in this research is the relationship between a teacher's performance against incentives. The core of this study is focused on one of the factors that affect the performance of a teacher that is an incentive. Based on the above, the purpose of this research is to know is there any incentive effect on the performance and motivation of teachers at MTs Nurul Huda Sedati. The results using the F test known that Incentive (X1), and motivation (X2) has positive influence on performance (Y), with a significance level of less than 0.05. Effect of incentives (X1), and motivation (X2) on the performance (Y) shows the positive direction, meaning that the higher the incentive (X1) and motivation (X2) is good, the higher performance of a given teacher. This incentive is a component that is worth more to the teachers at MTs Nurul Huda Kalanganyar Sedati, they should each teacher must provide performance that is proportional as experts and motivate yourself and comrade in order to create a relationship of positive feedback between teacher one with teachers the others and the creation of a good cooperation in education.

Keywords: incentive, motivation and performance**Pendahuluan**

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidik yang ada disekolah antara lain, Kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Tenaga guru salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bertanggung dengan peserta didik, untuk

memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, mening-

katkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila insentif diberikan tepat pada waktunya, dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan men-gembangkan bahan pelajaran, ke-disiplinan dalam mengajar dan kreatifitas dalam melaksanakan pengajaran serta tujuan lainnya. Dengan demikian membaiknya keadaan sosial ekonomi masyarakat dan pendidikan yang bertambah tinggi, serta pengetahuan masyarakat yang terus meningkat, mengakibatkan sistem nilai juga bertambah, yang mengakibatkan masyarakat makin menuntut pendidikan yang bermutu dan memuaskan. Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif.

Insentif terkait erat dengan kinerja guru. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan

kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja guru akan meningkat dengan sendirinya. Dorongan dan semangat ini agar para guru memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah kepala sekolah menetapkan target dan sasaran serta tugas-tugas setiap pekerjaan. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya.

Disamping upah atau gaji pokok yang di terima oleh guru sebagai tenaga pendidik untuk memotivasi guru maka MTS Nurul Huda juga memberikan insentif. Pemberian insentif yang baik dan tepat waktu akan mendorong tenaga pendidik untuk mengajar lebih profesional dalam menghasilkan suatu prestasi dalam mengajar. Dengan pemberian insentif yang baik terhadap tenaga pendidik berarti MTS Nurul Huda juga memperhatikan kesejahteraan para tenaga pendidik. Untuk itu pemberian insentif sangatlah penting

untuk meningkatkan kualitas SDM dalam MTS Nurul Huda. Karena insentif yang di terima oleh tenaga pendidik tersebut adalah merupakan hasil dari sumber daya yang di gunakan untuk menghasilkan prestasi yang gemilang dalam dunia kependidikan. Mendapatkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi gemilang juga membutuhkan motivasi yang kuat baik dari instansi sekolah, lingkungan maupun rekan guru yang lain.

Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat timbul dari diri sendiri ataupun dari luar. Motivasi dari dalam diri sendiri diperlukan oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan motivasi dari luar di berikan oleh MTS Nurul Huda untuk mempertahankan kinerja atau meningkatkan kinerja

Faktor motivasi dapat timbul melalui intrinsik atau dari individu, sedangkan faktor ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar baik itu timbul dari manajemen yayasan, rekan kerja, maupun lingkungan sekolah, Dengan adanya rangsangan motivasi kerja yang tinggi dari MTS Nurul Huda berharap para tebaga pendidiknya dapat bekerja lebih profesional, loyalitas, serta total dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi atau yayasan sekolah tentunya mempunyai kebijak-

sanaan tentang upah atau gaji kepada guru atau tenaga pendidiknya sebagai imbalannya atas waktu tenaga, keahlian dan ketrampilan serta jasa-jasa yang mereka berikan kepada sekolah atau yayasan terkait. Akan tetapi perlu ditekankan bahwa yang dimaksud dengan sistem imbalan dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak terbatas hanya pada upah dan gaji saja akan tetapi mencakup pula berbagai kompensasi material lainnya seperti berbagai bentuk tunjangan-tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, tunjangan hari raya, asuransi, dan juga libur cuti pada waktu mana seseorang tetap menerima penghasilan penuh.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dijelaskan bahwa insentif dan motivasi merupakan faktor yang sangat penting didalam upaya meningkatkan kinerja guru agar didalam melaksanakan tugas mengajar dapat maksimal dengan identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja guru pada MTS Nurul Huda Kalanganyar Sedati? (2) Bagaimana pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja guru pada MTS Nurul Huda Kalanganyar Sedati?

Dalam Penelitian diatas diperoleh tujuan penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja

guru pada MTS Nurul Huda Kalanganyar-Sedati (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja guru pada MTS Nurul Huda Kalanganyar Sedati

Tinjauan Pustaka

Pengertian Insentif

Kata insentif berarti dorongan atau rangsangan, karena itu orang menafsirkan insentif sebagai suatu pendorong atau perangsang yang bersifat umum, baik yang berbentuk uang maupun tidak berbentuk uang yang dibagikan kepada tenaga kerja. Setiap karyawan mempunyai perilaku terampil dalam bekerja, oleh karena itu karyawan harus mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja dan berprestasi. Untuk memacu motivasi karyawan, perusahaan sering menerapkan program Insentif dalam kebijaksanaan pemberian balas jasa, pengertian insentif diuraikan sebagai berikut :

Mutiara S.Panggabean (2002;88) memberikan pengertian insentif, yaitu : “Sebagai kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas”.

Malayu S.P Hasibuan (2003;127) menyatakan bahwa : “Insentif adalah objek yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan, dorongan atau keinginan seseorang”.

Berdasarkan pengertian-

pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif mendorong seseorang untuk lebih berprestasi. Insentif berkaitan langsung dengan pekerjaan dan dapat dimanfaatkan karyawan untuk membantu mencukupi kebutuhan hidupnya.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008).

Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin

seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Kinerja

Kinerja Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2005) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Para pimpinan perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Hubungan antara Insentif dengan Kinerja

Sistem insentif memiliki peran penting bagi karyawan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan output dan efisiensi. Ranupandojo dan Saud Hasan (2000:156) . Mengacu pada pengertian diatas maka sistem insentif memiliki peran yang sangat penting sehingga setiap perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan guna meningkatkan output dan efisiensi. Dugaan sementara yang dapat diambil berdasarkan uraian diatas yaitu:

Sistem insentif (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MTS nurul Huda Kalanganyar (Y).

Hubungan antara Motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008:34).

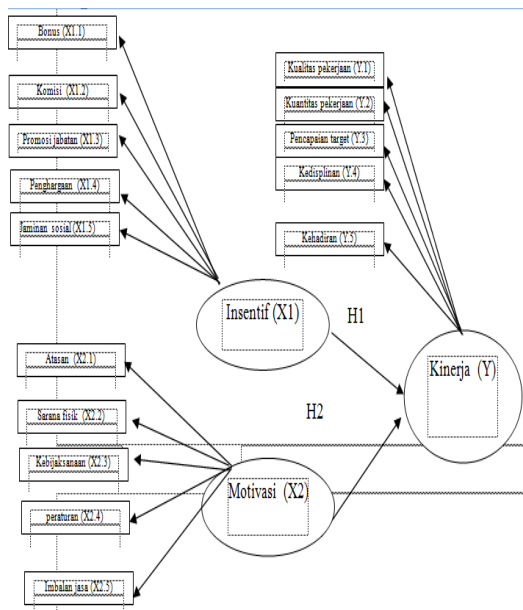
Dugaan sementara yang dapat diambil berdasarkan uraian diatas yaitu :

Motivasi (X_2) Mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan dua variabel, yaitu insentif

dan motivasi. Maka kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Nurul Huda Kalanganyar-Sedati.
2. Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Nurul Huda Kalanganyar Sedati.
3. Diduga insentif dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Nurul Huda Kalanganyar Sedati .

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:73) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Mts Nurul Huda sedati sidoarjo.

b. Sampel

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian sampel, sebab dalam penelitian hanya meneliti sebagian dari jumlah populasi keseluruhan. Dan hasil penelitiannya akan digeneralisasikan pada seluruh populasi. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto,2006:131). Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah \pm 60 orang/responden guru Mts Nurul Huda sedati sidoarjo

Teknik Sampling

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan *Non-random sampling* dengan *Accidental sampling* ,yaitu sampel yang ditetapkan berdasarkan jumlah anggota yang dijumpai oleh peneliti selama periode pengumpulan data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel pemberian intensif dan motivasi terhadap kinerja guru Mts

Nurul Huda Kalanganyar-Sedati. Dari kedua variabel bebas tersebut dapat diukur, variabel mana yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan yaitu dengan mengajukan beberapa pernyataan kepada tenaga guru pengajar terkait variabel-variabel yang menjadi landasan dalam penelitian. Variabel tersebut kemudian diolah guna untuk mendapatkan hasil dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda yang menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.22.0, *For Windows*. Adapun hasil dari olah data tersebut dapat disajikan dalam tabel 5.8, sebagai berikut:

Hasil Pendugaan Parameter Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.150	.282			4.079	.000
¹ INSENTIF	.376	.085	.458		4.437	.000
MOTIVASI	.332	.087	.392		3.799	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 0.282 + 0.085 X_1 + 0.087 X_2$$

Berdasarkan pada model

persamaan regresi linier tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

$$a = \text{konstanta} = 0.282$$

Nilai konstanta (a) sebesar 0.282 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel Insentif (X_1), Motivasi (X_2), dan sama dengan nol atau konstan maka besarnya kinerja (Y) yaitu sebesar 0.282 satuan.

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_1 = 0.085$$

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.085 nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kinerja (Y) dengan variabel Intensif (X_1) yang artinya jika nilai variabel Intensif (X_1), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0.085 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan

$$b_2 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_2 = 0.087$$

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0.212 nilai (b_2) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Kinerja (Y) dengan variabel Motivasi (X_2) yang artinya jika nilai variabel Motivasi (X_2), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0.087 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat

konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Promosi Penjualan, Keragaman Produk, dan Lokasi secara parsial terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.16.0, mengenai analisis pengaruh secara parsial dapat disajikan dalam tabel 5.8, sebagai berikut:

Hasil Uji t

Model Anova	T	Sig.
Insentif (X ₁)	4.437	0.000
Motivasi (X ₂)	3.799	0.000

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

1. Uji Pengaruh Variabel Insentif (X₁)

H₀ : variabel Insentif (X₁) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

H₁ : variabel Insentif (X₁) berpengaruh signifikan

secaraparsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar $4.437 >$ dari t_{tabel} sebesar 1.671 maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Mts Nurul Huda Kalanganyar–Sedati.

2. Uji Pengaruh Variabel Motivasi (X₂)

H₀ : variabel Motivasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

H₁ : variabel Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar $3.542 >$ dari t_{tabel} sebesar maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Mts Nurul Huda Kalanganyar–Sedati.

A. Uji Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.22.0, mengenai analisis pengaruh secara simultan dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.997	2	2.498	33.096	.000 ^b
Residual	4.303	57	.075		
Total	9.299	59			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Langkah-langkah pengujian :

$$1. H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Y.

$$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Artinya, variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

$$2. F \text{ tabel } (df \text{ pembilang} / k ; df \text{ penyebut} / n - k - 1)$$

$$F \text{ tabel } (2 ; 60) = 3,15$$

3. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu :

a. Bila $F \text{ hitung} \geq 3.15$, maka H_0 ditolak

b. Bila $F \text{ hitung} < 3.15$, maka H_0 diterima.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)} = 33.096$$

Diketahui $F_{\text{hitung}} = 33.096 > F_{\text{tabel}} = 3.15$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5 persen dengan df pembilang 2 dan df penyebut 60 yang berarti signifikan (berpengaruh bermakna), sehingga secara simultan variabel Insentif dan Motivasi mem-

punyai pengaruh signifikan terhadap kinerjatenaga pengajar mts Nurul Huda Kalanganyar–Sedati.

Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.521	.27475

A. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

B. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (Insentif dan Motivasi) dengan variabel tak bebas Kinerja (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.733. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Insentif dan motivasi dengan variabel kinerja (Y) adalah besar yaitu sebesar 73.3%.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel Kinerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.537$ yang berarti bahwa sebesar 53.7% Keputusan Pembelian dapat dijelaskan oleh variabel Insentif dan Motivasi. Sedangkan sisanya 46.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Korelasi Parsial

Nilai korelasi parsial (r) menunjukkan berapa erat hubungan antara variabel bebas yang meliputi variabel Insentif dan Motivasi secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja.

Nilai Koefisien Korelasi Parsial

Variabel	R	r ²	Dalam Persentase (%)
Insentif (X ₁)	0.507	0.257	25.7%
Motivasi (X ₂)	0.450	0.202	20.2%

Berdasarkan data yang didapat dilihat pada Tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (r²) terbesar adalah untuk variabel Insentif (X₁) sebesar 25.7%, artinya secara parsial variabel Insentif (X₁) memberikan pengaruh yang dominan terhadap Kinerja dengan nilai prosentase hubungan sebesar 25.7%. Sedangkan yang memberikan pengaruh yang terkecil terhadap Kinerja adalah variabel Motivasi (X₂) yaitu sebesar 20.2%. artinya secara parsial variabel Motivasi (X₂) memberikan pengaruh yang dominan terhadap Kinerja dengan nilai prosentase hubungan sebesar 20.2%.

Pembahasan

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F diketahui bahwa

Insentif (X₁) dan Motivasi (X₂), berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05 pengaruh Insentif (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi Insentif (X₁) dan Motivasi (X₂) yang baik maka semakin tinggi Kinerja. Dengan Insentif dan motivasi yang sesuai, tenaga pengajar akan meningkatkan Kinerja. Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu dimiliki agar mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien, (Suyanto & Djihad H. 2000: 26).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kinerja (Y) sebesar 53.7% dipengaruhi oleh variabel Insentif (X₁) dan motivasi (X₂) sedangkan sisanya 46.3% dijelaskan oleh faktor lain, hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada Insentif (X₁) dan motivasi (X₂) akan mempengaruhi Kinerja (Y), yang artinya semakin tinggi Insentif (X₁) dan motivasi (X₂) maka semakin besar Kinerja guru (Y).

Insentif disini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar MTS Nurul Huda Kalanganyar–Sedati, artinya jika Insentif yang meliputi bonus, komisi, promosi jabatan, tunjangan dan jaminan social semakin tinggi maka berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi Insentif sebesar 0.376 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.437.

Motivasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar pada Mts Nurul Huda Kalanganyar–Sedati, artinya jika motivasi yang meliputi atasan, sarana fisik, kebijakan, peraturan dan jaminan jasa semakin tinggi maka berpengaruh terhadap kinerja pengajar. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi Keragaman Produk sebesar 0.332 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3.799.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F diketahui bahwa Isentif (X_1) dan Motivasi (X_2), berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05 pengaruh Isentif (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi Isentif (X_1) dan

Motivasi (X_2) yang baik maka semakin tinggi Kinerja. Dengan Insentif dan motivasi yang sesuai, tenaga pengajar akan meningkatkan Kinerja. Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu dimiliki agar mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien, (Suyanto & Djihad H. 2000: 26).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kinerja (Y) sebesar 53.7% dipengaruhi oleh variabel Isentif (X_1) dan motivasi (X_2) sedangkan sisanya 46.3% dijelaskan oleh faktor lain, hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada Isentif (X_1) dan motivasi (X_2) akan mempengaruhi Kinerja (Y), yang artinya semakin tinggi Isentif (X_1) dan motivasi (X_2) maka semakin besar Kinerja guru (Y).

Insentif disini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar mts Nurul Huda Kalanganyar–Sedati, artinya jika Insentif yang meliputi bonus, komisi, promosi jabatan, tunjangan dan jaminan social semakin tinggi maka berpengaruh terhadap

kinerja tenaga pengajar. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi Insentif sebesar 0.376 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.437.

Motivasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar pada mts Nurul Huda Kalanganyar–Sedati, artinya jika motivasi yang meliputi atasan, sarana fisik, kebijakan, peraturan dan jaminan jasa semakin tinggi maka berpengaruh terhadap kinerja pengajar. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi Keragaman Produk sebesar 0.332 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3.799.

Saran

Saran bagi kami sebagai peneliti ialah lebih di tingkatkan lagi untuk kinerjanya dan ditingkatkan lagi kerjasamanya antar guru dan jajaran staf kepengurusan Mts Nurul Huda ini. Karena semakin baik hubungan antar guru beserta staf jajaran pengurus maka akan terciptanya suatu hubungan yang harmonis dalam hal mengajar dan dalam keseharian hubungan semua guru dan staf, saling mendukung antara sesama guru dan anggota yang lainnya dan memberikan kemudahan untuk mengurus administrasi bagi guru yang akan mengurus pendapatan insentif sesuai kelasnya.

Daftar pustaka

- Agus Darma, 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Penerbit Rajawali
- Susilo Martoyo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta : BPFE
- Maslow, Abraham H, 1984. "Kinerja & Kepribadian" terjemahan Nurul Imam Jakarta : Gramedia
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Munir, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, PT Gramedia Pustaka Utama
- Musanef, 1985 *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung
- Moekiyat, 1992 *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Jakarta : Penerbit Ghali Indonesia
- Nazir, 1999, *Metode Penelitian*, Penerbit, Ghali Indonesia
- John Supriadi, 1988 *Penilaian Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Edisi I, Yogyakarta : BPFE

