

PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA PERGURUAN DARUL MAIMANAH PEMATANG SIANTAR

Ferry Hidayat

STMB MULTISMART

Jalan Merbabu Dalam No. 32 H Medan 20212

Email : ferry.nst@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh insentif, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 81,9 %, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yakni insentif, pelatihan dan motivasi kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 81,9%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% dengan jumlah sampel sebanyak 21 orang menunjukkan secara simultan dan parsial insentif, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar.

Keywords : *Insentif, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur paling sentral dalam sebuah organisasi karena bagaimanapun hebatnya sumber daya lain dalam sebuah organisasi tanpa sumber daya manusia tetap tidak akan berarti apa-apa. Begitu juga halnya dalam organisasi pendidikan, guru sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting akan keberhasilan peserta didik dalam proses menjalani pendidikan yang ditempuh. Guru dalam bekerja bukan hanya untuk memindahkan pengetahuan yang ia miliki kepada peserta didik namun lebih dari itu, guru sebagai tokoh panutan bagi peserta didik, oleh karena pentingnya peran guru dalam organisasi pendidikan atau sekolah maka guru perlu mendapatkan perhatian lebih dari *stakeholder* agar memiliki kinerja yang lebih baik. Namun pada saat ini guru-guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah mengalami penurunan kinerja, hal ini ditandai dengan semakin seringnya guru tidak hadir dan bahkan pulang lebih awal dengan berbagai alasan sehingga akhirnya lalai akan tanggung jawab terhadap peserta didik. Berdasarkan hal ini maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar.

2. KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Handoko (2010) insentif adalah “perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan” serta menurut Hasibuan (2012) insentif adalah “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya diatas kinerja standar. Adapun Indikator pemberian insentif menurut Sofyandi (2008) adalah sebagai berikut : besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan, peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai target yang

ditetapkan dan ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan.

Pelatihan

Menurut Ivancevic (Marwansyah, 2010), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Selanjutnya menurut Flippo (Sedarmayanti, 2010) pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Menurut Moekijat (2010) pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan di mana pegawai tersebut bekerja dan menurut Moekijat (2010) Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu: latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari, latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Motivasi Kerja

Menurut McClelland (Mangkunegara, 2011) “Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2009) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Herzberg (Hasibuan,2012), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau “Herzberg's Two Factors Motivation Theory”. Ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain : tanggung jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan, kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya, pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya, keberhasilan (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi, pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

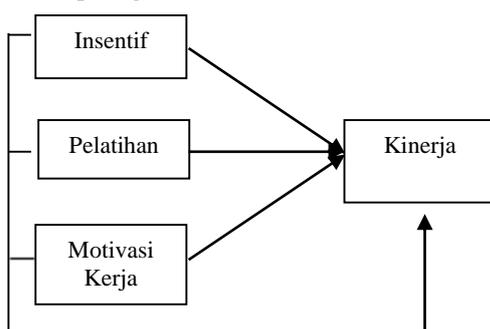
Faktor-faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain : kebijakan dan Administrasi perusahaan (*company policy and administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, kondisi kerja (*working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya, gaji dan Upah (*wages and salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya, hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain, kualitas supervisi (*Quality supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah “merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Rivai (2011) menyebutkan bahwa kinerja adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja pegawai dapat dinilai dari hal – hal berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif

Hipotesis Penelitian

Model hipotesis yang digunakan dalam penelitian terlihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1

Gambar 1 menunjukkan kerangka konseptual penelitian, adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

- H1 Insentif, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama- sama dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar
- H2 Insentif, Pelatihan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara bersama - sama dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar
- H3 Insentif, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar
- H4 Insentif, Pelatihan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar yang berada di Jalan Sriwijaya No. 130 Kelurahan Baru Kecamatan Siantar Utara, Pematang Siantar. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar yang berjumlah 21 orang dan sampel penelitian adalah seluruh populasi yakni 21 orang. Data penelitian ini, diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau responden melalui kuesioner sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perpustakaan, dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

Uji Validitas Dan Realibilitas

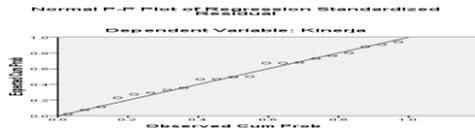
Uji validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan yang akan disajikan pada responden. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar (>) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item mempunyai nilai r (koefisien korelasi) lebih besar dari 0,3, sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan valid. Agar dapat mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar (>) 0.60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual

Motivasi Kerja	.302	3.308
----------------	------	--------------

memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Hasil uji normalitas pada gambar 2 menunjukkan bahwa distribusi dari titik – titik insentif, pelatihan dan motivasi kerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.



Gambar 2

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

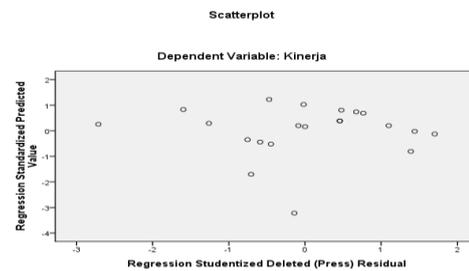
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.588	1.701
	Pelatihan	.342	2.926

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai VIF insentif 1,701 < 5, pelatihan 2,926 < 5, motivasi kerja 3,308 < 5 Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 3

Berdasarkan gambar 3 terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel independennya.

Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran responden

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 21 orang responden pada penelitian ini, 76,2% perempuan dan 23,8% adalah laki – laki. Rata-rata masa kerja guru berkisar 2-5 tahun dengan rata-rata usia 21-30 tahun sedangkan pendidikan terakhir mayoritas guru adalah S1.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui hasil regresi seperti pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

(Constant)	8.034	3.198	
Insentif	.245	.090	.302
Pelatihan	.275	.146	.287
Motivasi Kerja	.706	.237	.484

Kinerja = 8,034 + insentif 0,245 + pelatihan 0,275 + motivasi kerja 0,706. Konstanta sebesar 8,034 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat (kinerja) tetap sebesar 8,034. Nilai koefisien sebesar 0,245 menunjukkan bahwa meningkatnya insentif sebesar 1 akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,245, Nilai koefisien sebesar 0,275 menunjukkan bahwa meningkatnya pelatihan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,275 dan nilai koefisien sebesar 0,706 menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja sebesar 1 akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,726.

Uji Simultan

Tabel 3 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	109.059	3	36.353	31.065	.000 ^a
Residual	19.894	17	1.170		
Total	128.952	20			

a. Predictors: (Constant), Insentif, pelatihan, motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hitung yang terlihat pada tabel 3 diketahui bahwa hasil uji simultan atau bersama – sama F_{hitung} 31,065 lebih besar dibanding F_{tabel} yakni 3,16 dan Sig_{hitung} lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima yakni insentif, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama- sama dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar.

Uji Parsial

Tabel 4 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.034	3.198		2.512	.002
Insentif	.245	.090	.302	2.726	.004
Pelatihan	.275	.146	.287	1.878	.002
Motivasi Kerja	.706	.237	.484	2.981	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hitung yang terlihat pada tabel 4 diketahui bahwa t_{hit} insentif 2,726, t_{hit} pelatihan 1,878

dan t_{hit} motivasi kerja 2,981 keseluruhan t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,734 kemudian seluruh sig_{hit} lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima yakni insentif, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar.

Uji Pengaruh Determinasi

Tabel 5 Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.819	1.082

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,819 yang berarti berarti 81,9 % variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen insentif, pelatihan dan motivasi kerja sedangkan sisanya 18,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan maupun parsial insentif, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh faktor-faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi, serta faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

6. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh insentif, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial insentif, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar selanjutnya 81,9 % variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen insentif, pelatihan dan motivasi kerja sedangkan sisanya 18,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut: Hendaknya Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar dapat mempertahankan dan lebih memperbaiki jumlah insentif

yang diberikan namun tetap memperhatikan tingkat kedisiplinan guru, selanjutnya pihak Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar dapat meningkatkan pelatihan – pelatihan bagi guru agar tujuan dari pendidikan yang sesungguhnya dapat diberikan kepada peserta didik secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto,S.(2007).*ManajemenPenelitian*.Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto,S.(2006).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P..(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Mangkunegara,A.P. (2011). *Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Rivai.V.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono.(2009).*MetodePenelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2004).*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu