

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU  
PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AN-NAJWA  
MEDAN-MARELAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**Nama : FADILA  
NPM : 1505160832  
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA (UMSU)  
MEDAN  
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, Tanggal 18 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

**MEMUTUSKAN**

Nama : FADILA  
NPM : 1505160832  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AN-NAJWAMEDAN- MARELAN**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I**

(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

**PENGUJI II**

(MUTIA ARDA, SE, M.Si)

**Pembimbing**

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.Ap)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

H. JANURI, S.E, MM, M.Si



**Sekretaris**

ADE GUNAWAN, S.E, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP : FADILA**  
**N.P.M : 1505160832**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MSDM**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AN-NAJWA MEDAN MARELAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

**DR.SYAIFUL BAHRI, M.AP**

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.

  
H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FADILA  
NPM : 1505160830  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian uang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data anket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makaiah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26 November 2018  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Jurni
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



## ABSTRAK

### **FADILA, NPM 1505160832. Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja guru Pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan. Yang berjumlah 35 orang. Sampel yang diambil 35 orang.

Tenik pengumpulan data adalah Angket (*Questioner*). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefesien Determinasi dengan bantuan software *Statistic* SPSS. Berdasarkan hasil pengujian secara individual motivasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,617, jika dibandingkan nilai  $t_{tabel}$   $4,617 > 2,037$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian secara individual insentif terhadap kinerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,093 jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  maka dihasilkan  $2,093 > 2,037$  maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji simultan bahwa  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,874 jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$  maka dihasilkan  $31,039 > 2,874$  sehingga disimpulkan bahwa motivasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Motivasi, dan Insentif

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum. Wr.Wb*

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan skripsi ini merupakan pertanggung jawaban penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian sampai selesai.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan semangat, nasehat, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, terutama kepada Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan berupa kesehatan, kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik serta Rasulullah SAW sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui Al-Qur'an.

Dan Ayahanda dan Ibunda tercinta, adik saya serta seluruh keluarga besar saya yang telah banyak memberikan dukungan, semangat, do'a serta kasih sayang yang tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

1. Bapak DR. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri,SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan,SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak DR. Hasrudy Tanjung SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak DR.Syaiful Bahri, M.AP selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan Skripsi hingga selesainya Proposal Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
7. Seluruh teman-teman kelas Manajemen Pagi yang sama-sama berjuang terimakasih telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik
8. Serta Terimakasih saya ucapkan kepada Teman Baik saya yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi, serta semangat yang luar biasa sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik



Akhir kata, Penulis mengucapkan terimakasih banyak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan dan perbaikannya. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Wassalamu'alaikum, Wr.Wb*

Medan, Maret 2019

Penulis

**FADILA**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan dan Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori .....	8
1. Kinerja Guru.....	8
2. Motivasi .....	13
3. Insentif .....	16
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Defenisi Operasional Variabel.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
1. Tempat Penelitian.....	27
2. Waktu Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
1. Wawancara (interview) .....	29
2. Angket .....	29

F. Teknik Analisis Data .....	31
1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	31
2. Uji Asumsi Klasik .....	32
3. Uji Signifikat t.....	33
4. Uji Signifikan F .....	35
5. Koefisien Determinasi .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Hasil Analisis .....	37
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	37
a. Karakteristik Responden .....	37
b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .	39
2. Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas .....	46
a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	46
b. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_2$ ) .....	48
c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	49
3. Analisis Data .....	50
a. Uji Asumsi Klasik .....	51
b. Regresi Linier Berganda .....	54
c. Uji Parsial (Uji-T) .....	55
d. Uji Simultan (Uji-F) .....	56
e. Koefesien Determinan .....	57
B. Pembahasan .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III-1	Indikator Kinerja Guru .....	26
Tabel III-2	Indikator Motivasi .....	26
Tabel III-3	Indikator Insentif .....	27
Tabel III-4	Waktu Penelitian .....	27
Tabel III-5	Instrument Skala Likert .....	29
Tabel IV.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	37
Tabel IV.2	Karakteristik Umur Responden .....	38
Tabel IV.3	Karakteristik Jenjang Pendidikan .....	39
Tabel IV.4	Penyajian Data Identitas Variabel Independen Motivasi ( $X_1$ ) ...	40
Tabel IV.5	Penyajian Data Identitas Variabel Independen Insentif ( $X_2$ ) .....	43
Tabel IV.6	Penyajian Data Identitas Variabel Independen Kinerja Guru ( $Y$ ) ..	44
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Motivasi .....	47
Tabel IV.8	Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi .....	47
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Insentif .....	48
Tabel IV.10	Hasil Reliabilitas Variabel Insentif .....	49
Tabel IV.11	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru .....	49
Tabel IV.12	Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Guru .....	50
Tabel IV.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel IV.14	Regresi Linier Berganda .....	44
Tabel IV.15	Model Summary .....	55
Tabel IV.16	Hasil Uji Parsial .....	55
Tabel IV.17	Hasil Uji Simultan .....	57
Tabel IV.18	Hasil Koefisien Determinasi .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru .....	22
Gambar II.2	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru .....	23
Gambar II.3	Paradigma Penelitian .....	24
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	34
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	35
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas Metode Grafik <i>P</i> - Plot .....	51
Gambar IV.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik.....	53

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal ini menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas Sumber daya manusia. Adalah bidang strategis dari organisasi Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sutrisno( 2009, hal.5)

Adapun maksud tersebut adalah dunia pendidikan tidak lepas dari peranan seorang guru, dimana peran sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dalam hal ini sekolah. Guru memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas di sekolah yang akan menghasilkan suatu output. Yang akan tercapai apabila sekolah memiliki sumber daya manusia(guru) yang memadai dan bekompeten dalam bidangnya.

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Sudarso (2017, hal. 175) sedangkan, Menurut Nurani (2015, hal. 3) kinerja merupakan hasil dan

prilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja guru dalam lingkup tanggung jawabnya. Guru memerlukan hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Menurut Panjaitan (2016, hal. 02)

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pekerjaan sebagai guru, dosen, dan guru besar atau professor merupakan pekerjaan profesi (profesional). Adapun yang dimaksud profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Motivasi merupakan suatu bentuk sikap yang akan mempengaruhi, mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu hal tertentu yang diinginkan Swasto (2015, hal. 3), sedangkan Menurut Purwanto (2017, hal. 03) motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja.

Menurut Mulyana (2006, hal. 01) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu

menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada guru tertentu yang kinerjanya diatas kinerja standar Menurut Hasibuan (2012, hal. 05). insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang guru, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak, antara pihak sekolah dengan guru. sekolah mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri guru yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai terpenuhi. Sedangkan bagi guru, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya Sedangkan menurut Panjaitan (2016, hal. 02) insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang guru agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan yayasan.

Begitu pula hal yang terjadi pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan. Dimana Kinerja Guru sangat dipengaruhi oleh Motivasi dan



Insentif tersebut. Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan didapati masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, motivasi dan insentif.

Masalah yang terjadi berkaitan dengan kinerja guru yang ada di Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan. Adalah tingkat kinerja belum sesuai dengan harapan Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa dilihat dari kurangnya disiplin dalam pekerjaannya kinerja guru yang masih menjadi kendala yaitu output pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan kinerja guru adalah program yang sudah dibuat tidak sesuai dengan hasil yang tercapai, program (visi, misi) yang tidak sesuai diharapkan guru merasa bosan dan jenuh. Hal ini menyebabkan output yang dihasilkan dari tahun ke tahun sama sehingga menurunnya produktivitas kinerja pada guru, belum lagi tingkat cara kerja guru dan cara penyelesaian permasalahannya. Hal ini banyak membuat para guru lalai dalam melaksanakan kewajibannya, Secara khusus dasar pemberian insentif pada guru yaitu memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja secara profesional dalam melaksanakan tugas di sekolah, mendorong guru untuk fokus melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, penilai dan pengevaluasi peserta didiknya. disini para guru dituntut untuk lebih profesional untuk mendapatkan sertifikasi guru yang bertujuan menentukan kelayakan guru di dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pembelajaran dan mewujudkan tujuan nasional. Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri guru yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai Yayasan Pendidikan Islam An-

Najwa dapat terpenuhi. Sedangkan bagi guru, insentif digunakan sebagai salah satu untuk kebutuhan.

Dengan akhirnya motivasi dan insentif yang diberikan kepada guru Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan sangat mempengaruhi kinerja guru. motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta pemberian insentif yang belum memuaskan para guru atas hasil yang dicapai dalam bekerja, hal ini dikarenakan belum sesuai tingkat kinerja guru.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan** ”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian Pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Ada kecenderungan motivasi kerja masih rendah
2. Tidak tepatnya pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja guru
3. Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan masih belum optimal.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru. Namun

dalam penelitian ini hanya memfaktorkan dua faktor saja yaitu motivasi dan insentif guru, dan dalam penelitian ini hanya menjadi objek penelitian adalah guru yang bekerja pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.

Didalam Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan mencakup SD dan SMP, dalam hal ini penulis membatasi pada kinerja guru Sekolah Dasar (SD).

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan?
- b. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat teori

Penelitian ini dapat menambah wawasan berfikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah motivasi, insentif dan kinerja guru.

### b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan motivasi, insentif dan kinerja guru.

### c. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar dan referensi pengembangan penelitian tentang motivasi, insentif dan kinerja guru bagi yayasan yang lain di masa akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Siburian (2014, hal. 194) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan dan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Afandi (2018, hal. 184) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku potensi seorang yang bersangkutan. Kinerja merupakan potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menerapkan standart tertentu.

Menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja merupakan hasil kerja yang perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang

mencapai standar yang telah diterapkan berarti berkinerja baik atau sebaiknya bagi yang tidak tercapai dikatakan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Noor (2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat dinilai, dicapai, seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi.

Menurut Moehariono (2012, hal. 32) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Sebagai nilai karakteristik tertentu dipengaruhi untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) faktor yang mempengaruhi kerja guru yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rencana kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepriadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin bekerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

**c. Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001, hal. 51) indikator-indikator kinerja yaitu:

- 1) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.
- 2) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntunan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.



4) Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

Menurut Bintoro (2017, hal. 107) berpendapat ada lima Indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang guru yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan haruslah memperhatikan kualitas serta kuantitas dan segala yang berhubungan dengan hasil yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan ataupun dengan karyawan, maka dari itu kinerja karyawan harus mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan, agar ada timbalbalik antara karyawan dengan perusahaan.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Handoko (2012, hal. 251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Menurut Wibowo (2013, hal. 3) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tertentu.

Menurut Noor (2013, hal. 230) motivasi merupakan dorongan dari dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sekumpulan kekuatan energik yang dimulai sebagai proses memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap tujuan yang ingin dicapai.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ambarita (2014, hal. 183) Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita.
2. Faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia yaitu : gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Menurut Winardi (2001, hal 3) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Upaya (kerja) yang diarahkan.
2. Kemampuan orang yang bersangkutan.
3. Pengalaman (kerja) sebelumnya.

Menurut Bismala, dkk (2015, hal. 121) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu diidentifikasi sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja.

2. Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan lebih motivasi kebanyakan dari pekerjaan yang memuaskan.

### 3. Karakteristik situasi pekerjaan

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

#### **c. Indikator Motivasi**

Menurut Arianti, dkk (2015, hal. 121) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu:

- 1) Durasi kegiatan
- 2) Frekuensi kegiatan
- 3) Persitensi pada kegiatan
- 4) Ketabahan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
- 5) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- 6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai
- 7) Tingkat kualifikasi prestasi
- 8) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu:

- 1) Kerja keras pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujudnya timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan.
- 5) Usaha untuk maju didasarkan untuk memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam pekerjaan.
- 6) Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi guru dalam bekerja.
- 8) Pemanfaatan waktu yang digunakan wujud oleh guru dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

### **3. Insentif**

#### **a. Pengertian Insentif**

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 200) insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja

dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Yani (2012, hal. 145) insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan.

Menurut Bangun (2012, hal. 141) insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada mereka untuk memotivasi kerja pekerja seperti, insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan. Dengan demikian insentif adalah sebuah program memotivasi karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasi di perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif**

Menurut Yusuf (2015, hal. 255) faktor yang mempengaruhi Insentif sebagai berikut:

- 1) Kondisi pasar produk/tenaga kerja, meliputi demografis karyawan dan signifikansi keahlian mereka situasi permintaan dan penawaran terkait dengan keahlian tertentu, dan praktik yang dilakukan oleh pesaing
- 2) Lingkungan ekonomi dan sosial politik, meliputi pengaruh siklus bisnis dan kekuatan tenaga kerja organisasi
- 3) Karakteristik karyawan meliputi senioritas, kualifikasi, pengalaman dan sebagainya
- 4) Karakteristik enterprenuer, meliputi gaya budaya (gaya manajemen), struktur organisasi, kebijakan dan strategi, teknologi, ukuran

probalibitas (kemampuan membayar, strategi persaingan tenaga kerja, koperasi gaji dan sebagainya.

- 5) Perilaku karyawan seperti kinerja, kerajinan karyawan dan pergantian karyawan
- 6) Karakteristik pekerjaan, meliputi ketentuan mental, kondisi kerja, level kontak publik, dan usaha yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Yani (2012, hal. 146) faktor yang mempengaruhi insentif yaitu:

- 1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2) Komunikasi realistis untuk berhasil.
- 3) Pengetahuan mengenai nilai yang ditetapkan jika mencapai sarana tersebut.
- 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan ingatkan untuk dibagi dengan karyawan .
- 5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang dibuat menyenangkan.
- 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menerima kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

### **c. Indikator insentif**

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai.

Menurut Yusuf (2015, hal. 255) indikator yang mempengaruhi insentif yaitu :

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikit hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja dasar atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka berkerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap tenaganya dalam organisasi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang bagi pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan sebagian pokok, tidak berlebihan namun



tidak berkurang. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

#### 5) Keadilan dan Kelayakan

- a. Keadilan, dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (ouput), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.
- b. Kelayakan, layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/intansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

#### 6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentu nilai rewlatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Menurut Hanggraeni (2013, hal. 152) indikator insentif dapat menjadi dua golongan yaitu sebagai berikut:

##### 1) Insentif Dalam Bentuk Uang

- a) Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atau hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus

kepada karyawan yang berhak menerima dan di berikan sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.

- b) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan.
- c) Profit share adalah salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensai program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari.

## 2) Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial

Insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis bentuknya antara lain.

- a) Pembuatan rumah dinas
- b) Pengobatan secara gratis
- c) Berlangganan secara surat kaar secara gratis
- d) Biaya pindah
- e) Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran
- f) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan karyawan

## **B. Kerangka Konseptual**

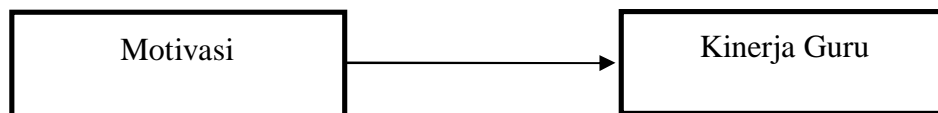
### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong kinerja guru.

Dapat disimpulkan yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan yang ia miliki serta motivasi dalam diri seseorang. Tingginya motivasi kerja dalam diri seseorang akan mempengaruhi kinerja.

Menurut penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2017), Reza (2010), Yefina dan Swasto (2015) menyimpulkan bahwa: motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



**Gambar II. 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

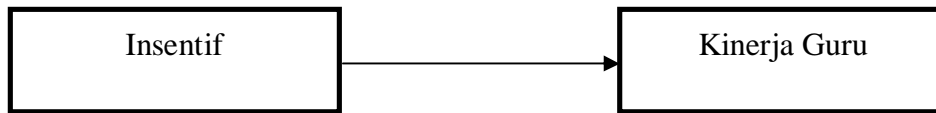
### **2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja**

Insentif berkaitan langsung dengan kinerja guru. Insentif yang didapatkan oleh guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Menurut Rivai (2009) insentif yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja untuk keuntungan bagi guru untuk penghematan biaya.

Dapat disimpulkan dengan memberikan insentif dapat memberikan dorongan-dorongan kepada guru-guru agar mendapatkan kinerja yang sebaik a

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarso (2017), Maziah (2016), Nurani (2015) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



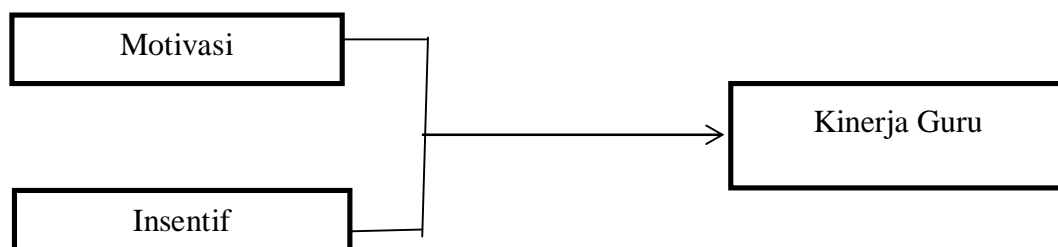
**Gambar II. 2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru**

### 3. Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja guru

Menurut Nawawi (2012) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Secara parsial insentif berpengaruh terhadap motivasi tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara insentif akan meningkatkan motivasi guru dalam memaksimalkan potensi diri sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018), Pasaribu (2013), Hidayat (2017), Anggriawan, dkk (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi dan Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.



**Gambar II-3 Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah terhadap penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan relavan belom didasarkan fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoriti terhadap rumusan masalah penelitian belom jawaban empirik.:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.
2. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.
3. Ada pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Menurut Sugiono (2016) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab variabel perubahan variabel lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

Pertama, kinerja guru (Y)

Menurut Noor (2013) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu

organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja Guru**

No	Indikator
	Komunikasi
	Kualitas kerja
	Inisiatif
	Kemampuan

Sumber: Menurut Sedarmayati (2011)

Kedua, Motivasi (XI)

Menurut Newstrom (2009, hal. 109) motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel III-2**  
**Indikator Motivasi**

NO	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Tingkat cita-cita
4.	Orientasi tugas dan keserisan tugas
5.	Usaha untuk maju
6.	Ketekunan bekerja
7.	Hubungan dengan rekan kerja
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber: Menurut Mangkunegara (2013)

Ketiga, Insentif (X2)

Menurut Hasibuan (2007:117) mengemukakan bahwa “insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

**Tabel III-3  
Indikator Insentif**

No	Indikator
1.	Insentif Dalam Bentuk Uang
2.	Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial

Sumber: Hanggraeni (2013)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan.

#### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan waktu penelitian ini pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

**Tabel III-4 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				Apr 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Penulisan proposal		■	■																	
4	Seminar Proposal				■	■															
5	Revisi Proposal					■	■	■													
6	Penulisan Skripsi									■	■	■									
7	Bimbingan Skripsi												■	■							
8	Pengesahan Skripsi															■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■



## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016, hal 155) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar yg berkerja di Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan berjumlah 35 orang.

### **2. Sampel**

Menurut sugiyono (2016, hal 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016, hal. 122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah semua para guru di Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan yang berjumlah 35 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Menurut Sugiyono 2016, hal. 194).

### 2. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (*Questioner*). Menurut Juliandi dkk (2015, hal 69) Angket/(*Questioner*) adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti, pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel III-5. Instrumen Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
ragu-ragu (RR)	3
Kurang setuju (KS)	2
Tidak setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 134)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

### Uji Validasi

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal 76) " Uji Validasi berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangpun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi antara x dan y

X = skor nilai x

Y = skor nilai total y

n = Jumlah sampel

### Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 80) uji relibitasi berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal.82) pengujian reabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil  $\alpha \geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \frac{2}{b}}{1} \right]$$

Sumber: Juliandi dkk (2015, hal 82)

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma i^2$  = Varian total

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka atau numerik tertentu Juliandi, Irfan, dan Manurung (2015, hal. 85) kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam sugiyono (2017 hal 192).

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : sugiyono (2017 hal 192)

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Insentif

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Julianda, Irfan, Manurung (2015, hal. 160) Pegujian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulisan gunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas*

*Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ . Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 161)

### c. Uji Heterokedastisitas

Penguji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 161) Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Menurut Santoso, Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 162) Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 4. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji "t" yaitu Sugiyono (2013 hal 300):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

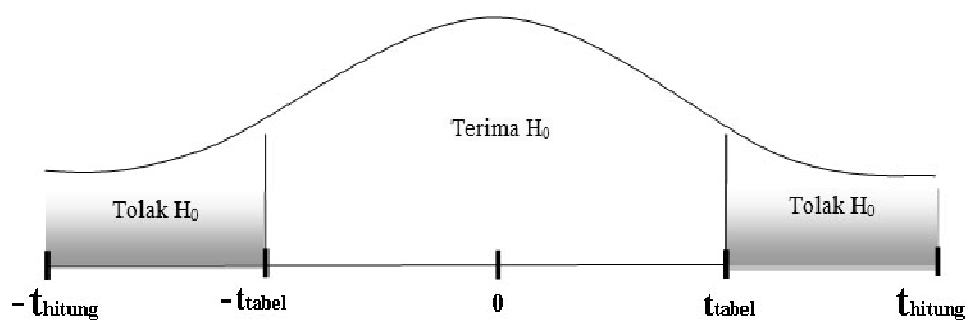
Sumber : Sugiyono (2013, hal. 300)

Keterangan

$r_2$  = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{total}$  pada  $\alpha = 5\%$

## 5. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_1: b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

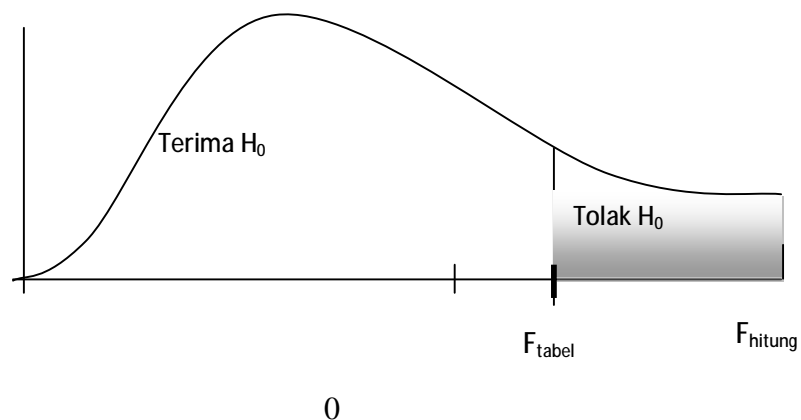
Sumber : Sugiyono (2013, hal. 257)

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**



### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

### 5. Uji Determinasi

Menurut Juliandi, Irfan, Manurung (2015, hal. 158) Uji Determinasi adalah Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus Uji Determinasi.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 286)

Dimana:

D = koefisien determinasi

$R^2$  = hasil kuadrat korelasi berganda

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari narasumber atau responden melalui angket (*Quisioner*) yang terdiri dari 16 item pertanyaan untuk variabel  $X_1$  (Motivasi), 4 item pertanyaan untuk variabel  $X_2$  (Insentif) dan 8 item pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Guru). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan Marelan sebagai sampel. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pertanyaan.

##### a. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat melalui karakteristik responden dibawah ini :

##### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

**Tabel IV. 1**  
**Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	14	40.00
Perempuan	21	60.00
Jumlah	35	100.00

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 14 orang (40.00%), dan responden perempuan sebanyak 21 orang (60.00%). Dengan demikian, jumlah guru yang mengajar pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan. lebih banyak jenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

## 2. Umur

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan umur, yaitu:

**Tabel IV. 2**  
**Karakteristik Umur Responden**

Umur	Jumlah	%
< 30 Tahun	8	22.85
31- 40 Tahun	17	48.57
41- 50 Tahun	10	28.58
Jumlah	35	100.00

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden untuk umur < 30 tahun sebanyak 8 orang (22.85%), responden berumur antara > 30-40 tahun sebanyak 17 orang (48,57%), untuk responden berumur antara > 41-50 tahun sebanyak 10 orang (28,58%). Dengan demikian, disampaikan bahwa responden yang berumur antara > 30- 40 tahun lebih banyak pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan dibandingkan untuk kelompok umur lainnya.

### 3. Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

**Tabel IV. 3**  
**Karakteristik Jenjang Pendidikan**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
S1	33	94.28
S2	2	5,71
Jumlah	35	100.00

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden untuk pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 33 orang (94.28%), untuk responden dengan pendidikan S2 (Pascasarjana) sebanyak 1 orang (3.33%). Dengan demikian, responden dengan pendidikan S1 (Sarjana) banyak pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan dari pada yang lainnya.

#### **b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Variabel  $X_1$  adalah Motivasi, Variabel  $X_2$  adalah Insentif dan Variabel Y adalah Kinerja Guru. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dari setiap responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan oleh penulis kepada responden.

**Tabel IV.4**  
**Penyajian Data Identitas Variabel Independen Motivasi (X1)**

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	60.00	11	31.43	3	8.57	0	0.00	0	0.00	35	100
2	17	48.57	11	31.43	7	20.00	0	0.00	0	0.00	35	100
3	21	60.00	13	37.14	1	2.86	0	0.00	0	0.00	35	100
4	15	42.86	13	37.14	7	20.00	0	0.00	0	0.00	35	100
5	14	40.00	18	51.43	3	8.57	0	0.00	0	0.00	35	100
6	19	54.29	12	34.29	4	11.43	0	0.00	0	0.00	35	100
7	20	57.14	13	37.14	2	5.71	0	0.00	0	0.00	35	100
8	18	51.43	14	40.00	3	8.57	0	0.00	0	0.00	35	100
9	12	34.29	23	65.71	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100
10	21	60.00	14	40.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100
11	21	60.00	12	34.29	2	5.71	0	0.00	0	0.00	35	100
12	20	57.14	14	40.00	1	2.86	0	0.00	0	0.00	35	100
13	19	54.29	16	45.71	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100
14	16	45.71	17	48.57	2	5.71	0	0.00	0	0.00	35	100
15	12	34.29	17	48.57	6	17.14	0	0.00	0	0.00	35	100
16	18	51.43	17	48.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100

Sumber : Data Angket (Diolah,2019)

Pada tabel IV.4 diatas dapat diketahui bahwa dari 16 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab setuju, sangat setuju dan kurang setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Dari 35 responden, sebesar 60.00% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 31.43% responden dan sebanyak 8.57% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
2. Dari 35 responden, sebesar 48.57% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 31.43% responden dan sebanyak 20.00% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.

3. Dari 35 responden, sebesar 60.00% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 37.14% responden dan sebanyak 2.86% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
4. Dari 35 responden, sebesar 42.86% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 37.14% responden dan sebanyak 20.00% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
5. Dari 35 responden, sebesar 40.00% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 51.43% responden dan sebanyak 8.57% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
6. Dari 35 responden, sebesar 54.29% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 34.29% responden dan sebanyak 11.43% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
7. Dari 35 responden, sebesar 57.14% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 37.14% responden dan sebanyak 5.71% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
8. Dari 35 responden, sebesar 51.43% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 40.00% responden dan sebanyak 8.57% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
9. Dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan baik dari 35 responden menjawab 34.29% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 65.71% responden menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan.
10. Saya dapat memberikan ide atau gagasan untuk memajukan yayasan dari 35 responden menjawab 60.00% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 40.00% responden menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan.

11. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu dari 35 responden menjawab 60.00% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 34.29% responden dan sebanyak 5.71% responde menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
12. Rekan kerja di yayasan ini sangatlah membantu bekerjanya saya dari 35 responden menjawab 57.14% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 40.00% responden dan sebanyak 2.86% responde menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
13. Saya dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja dari 35 responden menjawab 54.29% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju sebanyak 45.71% responden atas pernyataan yang diajukan.
14. Rekan kerja di yayasan ini sangatlah membantu dalam bekerjanya saya dari 35 responden menjawab 45.71% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 48.57% responden dan sebanyak 5.71% responde menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
15. Saya dapat mengatur waktu dengan tepat dari 35 responden menjawab 34.29% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 48.57% responden dan sebanyak 17.14% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
16. Hasil kerja sesuai dengan standart yang sudah ditentukan dari 35 responden menjawab 54.29% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju sebanyak 45.71% responden atas pernyataan yang diajukan.

Dari jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju, setuju dan kurang setuju untuk variabel motivasi artinya

motivasi yang ada pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan Marelan. Sudah baik tetapi motivasi tetap harus ditingkatkan agar guru memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan Pendidikan.

**Tabel IV.5**  
**Penyajian Data Identitas Variabel Independen Insentif (X2)**

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	45.71	16	45.71	3	8.57	0	0.00	0	0.00	35	100
2	20	57.14	15	42.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100
3	21	60.00	13	37.14	1	2.86	0	0.00	0	0.00	35	100
4	22	62.86	13	37.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100

Sumber : Data Angket (Diolah,2019)

Pada tabel IV.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 4 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab sangat setuju, setuju dan kurang setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan (hadiah) yang pantas dan wajar dari 35 responden menjawab 45.71% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 45.71% responden dan sebanyak 8.57% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
2. Saya merasa puas dengan upah/gaji yang diterima dari 35 responden menjawab 57.14% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju sebanyak 42.86% responden atas pernyataan yang diajukan.



3. Dalam pencapaian prestasi kerja saya merasa senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya dari 35 responden menjawab 60.00% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 37.14% responden dan sebanyak 2.86% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
4. Saya di promosikan oleh pimpinan untuk menjabat atau kenaikan pangkat jika saya bekerja dengan rajin dari 35 responden menjawab 62.86% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju sebanyak 37.14% responden atas pernyataan yang diajukan.

Dari jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju, setuju dan kurang setuju untuk variabel insentif artinya insentif yang ada pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan Marelan. Sudah baik tetapi insentif tetap harus ditingkatkan agar guru memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan Pendidikan.

**Tabel IV.6**  
**Penyajian Data Identitas Variabel Independen Kinerja Guru (Y)**

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20.00	20	57.14	8	22.86	0	0.00	0	0.00	35	100
2	18	51.43	16	45.71	1	2.86	0	0.00	0	0.00	35	100
3	15	42.86	20	57.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100
4	16	45.71	12	34.29	7	20.00	0	0.00	0	0.00	35	100
5	19	54.29	16	45.71	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100
6	7	20.00	20	57.14	8	22.86	0	0.00	0	0.00	35	100
7	21	60.00	14	40.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	35	100
8	19	54.29	13	37.14	3	8.57	0	0.00	0	0.00	35	100

Sumber : Data Angket (Diolah,2019)

Pada tabel IV.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab sangat setuju, setuju dan kurang setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Komunikasi yang saya lakukan di Yayasan ini sudah cukup baik dari 35 responden menjawab 20.00% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 57.14% responden dan sebanyak 22.86% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
2. Berkomunikasi yang baik dapat menghargai kelebihan dan kekurangan masing-masing guru dari 35 responden menjawab 51.43% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 45.71% responden dan sebanyak 2.86% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
3. Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan dari 35 responden menjawab 42.86% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju sebanyak 57.14% responden atas pernyataan yang diajukan.
4. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya dari 35 responden menjawab 45.71% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 34.29% responden dan sebanyak 20.00% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
5. Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya hasil kerja yang baik dari 35 responden menjawab 54.29% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju sebanyak 45.71% responden atas pernyataan yang diajukan.
6. Saya bekerja keras agar dapat diakui untuk layak bekerja di Yayasan dari 35 responden menjawab 20.00% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak

57.14% responden dan sebanyak 22.86% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.

7. Saya terlalu terbuka untuk menerima kritikan atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh dari 35 responden menjawab 60.00% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju sebanyak 40.00% responden atas pernyataan yang diajukan.
8. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan dari 35 responden menjawab 54.29% menyatakan sangat setuju untuk setuju sebanyak 37.14% responden dan sebanyak 8.57% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.

Dari jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju, setuju dan kurang setuju untuk variabel kinerja guru artinya kinerja guru yang ada pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan Marelan. Sudah baik tetapi kinerja guru tetap harus ditingkatkan agar guru memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan Pendidikan.

## **2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Pada tabel IV.7 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) telah memenuhi syarat validitas yaitu mempunyai nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator penelitian yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

No	Variabel Penelitian	Item Koisoner	Correlation		Hasil
			rhitung	rtabel	
1	Motivasi (X1)	K1	0.748	0,325	Valid
		K2	0.464		Valid
		K3	0.447		Valid
		K4	0.693		Valid
		K5	0.299		Valid
		K6	0.661		Valid
		K7	0.482		Valid
		K8	0.152		Valid
		K9	0.739		Valid
		K10	0.807		Valid
		K11	0.455		Valid
		K12	0.635		Valid
		K13	0.806		Valid
		K14	0.462		Valid
		K15	0.480		Valid
		K16	0.316		Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Pada tabel IV.7 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) telah memenuhi syarat validitas dimana nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan juga dinyatakan valid.

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	16

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel IV.8 menunjukkan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,873 > 0,6$  dan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa jawaban yang diberikan responden atas variabel penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik.

#### b. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_2$ )

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas variabel Insentif dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Validitas Insentif**

No	Variabel Penelitian	Item Koisoner	Correlation		Hasil
			rhitung	rtabel	
2	Insentif ( $X_2$ )	K1	0.622	0,325	Valid
		K2	0.597		Valid
		K3	0.509		Valid
		K4	0.683		Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel Insentif ( $X_2$ ) telah memenuhi syarat validitas dimana nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan juga dinyatakan valid.

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas variabel Insentif dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Reliabilitas Variabel Insentif**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	4

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel IV.10 menunjukkan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,788 > 0,6$  dan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa jawaban yang diberikan responden atas variabel penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik.

**c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Validitas Insentif**

No	Variabel Penelitian	Item Koisoner	Correlation		Hasil
			rhitung	rtabel	
3	Kinerja Guru (Y)	K1	0.658	0,325	Valid
		K2	0.654		Valid
		K3	0.680		Valid
		K4	0.331		Valid
		K5	0.628		Valid
		K6	0.658		Valid
		K7	0.602		Valid
		K8	0.639		Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Pada tabel IV.11 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel Kinerja Guru (Y) telah memenuhi syarat validitas dimana nilai koefisien  $r_{hitung} >$

$r_{\text{tabel}}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan juga dinyatakan valid.

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Guru dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Guru**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	9

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel IV.12 menunjukkan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,861 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,861 > 0,6$  dan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa jawaban yang diberikan responden atas variabel penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik.

### 3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (Subbab deskripsi data). Data – data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi klasik yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

### a. Uji Asumsi Klasik

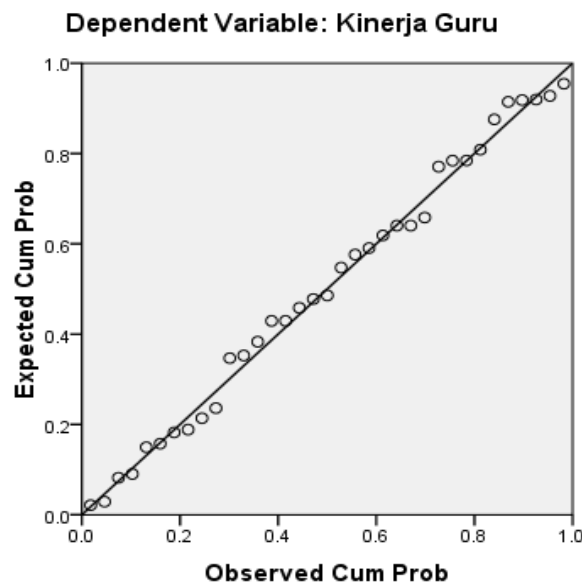
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: data diolah SPSS, 2019

**Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik *P-Plot***



Pada gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi penelitian tersebar secara merata di sepanjang garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Varuance Inflasi Factor/VIF* < 10).

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Constant		
	Motivasi	0.413	4.194
	Insentif	0.413	4.194

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada tabel IV.13 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,413 dan nilai VIF = 4.194.
- b. Variabel inisiatif ( $X_2$ ) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,413 dan nilai VIF = 4.194.

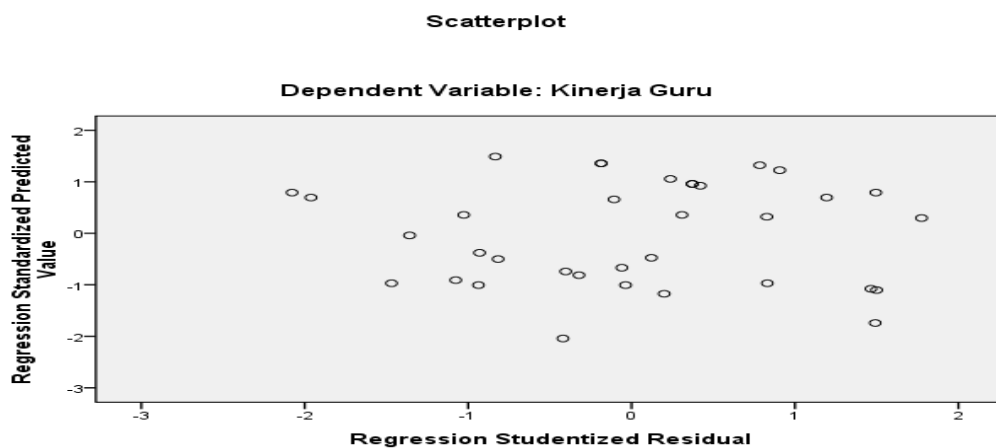
Dengan demikian hasil pengolahan SPSS untuk uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel motivasi dan inisiatif mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen

(motivasi dan inisiatif) menunjukkan tidak terjadi gejala multikoline Aritas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

### 3. Uji Heterokedasitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik – titik (point – point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik (point – point) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: data diolah SPSS, 2019

#### **Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik**

Pada gambar IV.2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi penelitian tersebar secara tidak merata dan tidak membentuk

suatu pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### b. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SPSS, berikut ini disajikan regresi linear berganda, yaitu:

**Tabel IV.14**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.458	4.933		0.093	0.927		
Motivasi	.411	.089	.632	4.617	0.015	0.413	4.194
Insentif	.523	.295	.243	2.093	0.046	0.413	4.194

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel IV.14 diperoleh regresi linear berganda yaitu  $Y = 0,458 + 0,411 X_1$  (Motivas)  $+ 0,523 X_2$  (Insentif). Hal ini menunjukkan bahwa:

1. Variabel Motivasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,411 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,089% dengan asumsi nilai koefisien pada variabel insentif adalah tetap.
2. Variabel Insentif mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,5323 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel insentif akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,295% dengan asumsi nilai koefisien pada variabel motivasi adalah tetap.

3. Nilai konstanta (a) sebesar 0,458 merupakan nilai yang konstan dan berpengaruh penurunan kinerja guru dalam bekerja dengan asumsi nilai koefisien variabel motivasi dan insentif adalah tetap.

**Tabel IV.15**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.639	2.29521

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,812 sedangkan R *square* sebesar 0,660 atau 66,0% menunjukkan 66,0% variabel Y (Kinerja Guru) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Motivasi ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah 66,0% sisanya 34% di pengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**c. Uji Parsial (Uji-T)**

Berikut ini disajikan hasil uji parsial dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.16**  
**Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	Constant	0.093	0.927
	Motivasi	4.617	0.015
	Insentif	2.093	0.046

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada tabel IV.16 berikut ini disajikan nilai koefisien  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel independen, yaitu:

1. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 4,617$  pada signifikan  $\alpha = 0.015$ .
2. Variabel Insentif ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 2,093$  pada signifikan  $\alpha = 0.046$ .

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak  $n = 35$  responden sehingga diperoleh nilai koefisien  $t_{tabel} = 2,037$  pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $4,617 > 2,037$  pada signifikan  $0,00 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima ( $H_0$  ditolak).
2. Pada variabel Insentif ( $X_2$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,093 > 2,037$  pada signifikan  $0.046 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_2$  diterima ( $H_0$  ditolak).

#### **d. Uji Simultan (Uji-F)**

Berikut ini disajikan hasil uji simultan dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.17**  
**Hasil Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.024	2	163.512	31.039	.000 <sup>a</sup>
	Residual	168.576	32	5.268		
	Total	495.600	34			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada tabel IV.17 diperoleh nilai koefisien  $F_{hitung} = 31,039$  pada signifikan 0,000 sedangkan jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 35$  dimana  $df(1) = k-1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df(2) = n - k = 35 - 3 = 32$  diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 2,874$  pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Insentif bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $31,039 > 2,874$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian  $H_3$  diterima ( $H_0$  ditolak).

#### e. Koefisien Determinan

Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.18**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.639	2.29521

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada tabel IV.18 di peroleh nilai koefisien determinasi  $R = 0,812$  artinya variabel Motivasi dan Insentif mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Nilai determinasi  $R^2 = 0,660$  artinya Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan mampu dijelaskan oleh Motivasi dan Insentif sebesar  $0,660 \times 100\% = 66,0\%$  dan sisanya sebesar 34% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian tidak dilakukan misalnya pengembangan karir, insentif, pelatihan, jenjang karir dan sebagainya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat kesamaan dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan di awal dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian  $H_1$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

Dengan demikian, dosen yang mempunyai motivasi yang kuat dan jelas dalam dirinya maka akan selalu berusaha untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja dari guru diharapkan oleh Kepala Sekolah Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa dapat dioptimalkan sedemikian rupa. Widodo (2015), mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk

melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu alasan yang mendorong guru melakukan tugasnya sebagai pengajar.

Perubahan motivasi dalam diri guru juga dapat terjadi setiap saat sehingga bila perubahan motivasi sifatnya positif maka hal ini dapat meningkatkan kinerja guru akan semakin baik dari waktu ke waktu. Sebaliknya bila motivasi dalam diri guru semakin lama semakin menurun pada saat melakukan tugasnya maka hal ini akan memperburuk kinerja guru juga akan ikut merosot dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan nilai mahasiswa menjadi jelek dan nama baik juga menjadi turun.

## **2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat kesamaan dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan di awal dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian  $H_2$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat sangat setuju sekitar 43,30% - 63,30% kalau komitmen perlu dimiliki dalam diri seorang guru. Karena dengan adanya komitmen yang kuat dalam diri guru maka kemauan dan kesediaannya untuk bekerja dan mengajar mahasiswa akan semakin baik sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja guru juga akan semakin baik.



Namun demikian, perubahan insentif guru di Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Dapat terjadi setiap saat dan perubahan tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor sehingga hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang dilakukan kedepannya. Untuk itu, hal-hal positif yang dapat mendorong dan meningkatkan insentif dalam diri guru haruslah dilakukan secara optimal sehingga bila dari waktu ke waktu guru semakin kuat maka hal ini dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerjanya bagi kepentingan siswa sendiri dan juga bagi pihak Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan insentif bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat kesamaan dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan di awal dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian  $H_3$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

Dengan totalitas dalam bekeja maka hal ini di masa mendatang dapat memajukan pendidikan dimana siswa akan semakin aktif dan giat dalam belajar untuk menuntut ilmu pengetahuan dan bagi pihak Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Untuk itu, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan kinerja guru secara maksimal sehingga guru yang dapat mempertahankan kinerjanya dengan baik untuk jangka waktu cukup lama akan membuat nama baik Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan akan semakin baik dan dikenal luas oleh masyarakat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan statistik dan penjelasan di awal, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pengajar pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan insentif bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam melakukan tugasnya pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan.
3. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Sementara itu, kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Dapat dijelaskan oleh motivasi dan insentif sebesar 66,0% dan sisanya sebesar 34% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar lingkup penelitian yang tidak dilakukan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Independensi, Motivasi dan Insentif secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Yang dimana ketika seorang sudah memiliki Motivasi yang bagus maka akan lebih memiliki Pengalaman Kerja yang bagus sehingga mempengaruhi Kinerja Guru kearah yang lebih bagus.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Pimpinan Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan sebaiknya selalu memberikan motivasi yang positif dalam diri tiap guru yang mengajar sehingga hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam mengajar. Selain itu, guru dapat menentukan motivasi apa yang perlu dimiliki dan menjadi alasan mengajar di Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Sehingga hal ini dapat memberikan semangat kerja tinggi dalam diri guru untuk selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Demi kemajuan siswa.
2. Untuk masa mendatang, pihak Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan. Sebaiknya memberikan pengarahan dan sosialisasi yang jelas dan tepat mengenai Insentif dalam diri guru agar menjunjung tinggi dalam tiap aktivitasnya berkaitan dengan dunia pendidikan bagi kepentingan bangsa dan negara.
3. Bagi peneliti lainnya agar di masa mendatang dapat menggunakan variabel bebas yang lain selain motivasi dan insentif sehingga penggunaan variabel bebas lainnya dapat mendukung hasil penelitian yang lebih baik mengenai kinerja guru bagi kemajuan siswa dan Bagi peneliti lainnya agar di masa mendatang dapat menggunakan variabel bebas yang lain selain motivasi kerja dan insentif sehingga penggunaan variabel bebas lainnya dapat mendukung hasil penelitian yang lebih baik mengenai kinerja guru bagi kemajuan siswa dan Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan.

4. Pihak Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa Medan-Marelan perlu meningkatkan lagi faktor motivasi dengan memperbaiki indikator motivasi yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu dapat memberikan insentif berupa uang untuk kinerja guru.
5. Pihak Yayasan dan pemerintah perlu memberikan motivasi dan insentif berupa jaminan sosial bagi masa depan guru sehingga mendorong dan memotivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner; Siburian, Paningkat. (2014). *Prilaku Organisasi. Cetakan Pertama, Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).*
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.*
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Gava Media.*
- Bismala, Lila; Arianti, Nel; Farida, Titin. (2015). *Prilaku Organisasi. Cetakan Pertama, Medan: UMSU PRESS.*
- Handoko, Hani. T (2012) *Manajemen Edisi 2. Cetakan Keduapuluh Tiga, Yogyakarta: BPFE.*
- Hanggraeni, Dewi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.*
- Hidayat, Feni. (2017). “Pengaruh Insentif, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar”. *Jurnal Smart, 1 (1), 43-47.*
- Jufrizen. (2017). “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Madani Medan”. *Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27-34.*
- Jufrizen. (2018). “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal The National Comperens Managemen End Business, 1(1), 15-72.*
- Juliandi, Azuar; Irfan; Manurung, Safrinal. (2015). *Metodologi Peneletian Bisnis. Cetakan Kedua, Medan UMSU PRESS.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.*
- Meutia, Rahmi. (2015). “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa”. *Jurnal Manajemen dan Keuangan, 4(1), 5-12.*
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*

- Nugroho, Ardi Febriawan. (2014). "Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun". *Jurnal Media Soearjo*, 14(1), 85-114.
- Nurani. (2015). "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulanagung". *Jurnal Benefit*, 2(1), 5-17.
- Panjaitan, Bister. (2016). "Pengaruh Insentif, Sertifikasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Nasional Universitas*, 3(2), 1-10.
- Prof. Dr. Moehersono, M.Si (2014). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ratu, I. T. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta: PT. Gasindo.
- Sejati, Herawati. (2015). "Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di PPPTK Dan PLB Bandung". *Jurnal Adpend*, 1(1), 91-101.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan Belas, Bandung: Alfabeda.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, Juni (2015). *Manajemen SDM*. Cetakan Keenam, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Prilaku Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yefina, Shavira dan Swasto, Bambang. (2015). "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang biliar)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1), 1-7.
- Yusuf, Buhanuddin. ( 2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.