

# Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

Cornelius Pasaribu<sup>1)</sup>, Irsutami, S.E., M.Acc, Ak.<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: [liuspasaribu09@gmail.com](mailto:liuspasaribu09@gmail.com)

<sup>2)</sup>Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: [tami@polibatam.ac.id](mailto:tami@polibatam.ac.id)

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif materiil terhadap kinerja guru SMAN dengan motivasi sebagai variabel *intervening* untuk kawasan *mainland* kota Batam. Jumlah guru yang dijadikan responden sebanyak 203 orang dan metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda, analisis jalur (*path analysis*), dan *Sobel test* untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial insentif materiil berpengaruh terhadap motivasi tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil lain dari uji analisis jalur menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara insentif materiil dan kinerja. Hasil ini menggambarkan bahwa dengan adanya pemberian insentif materiil akan meningkatkan motivasi guru dalam memaksimalkan potensi diri sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

**Kata Kunci** : insentif materiil, motivasi, kinerja guru.

**Abstract** – *The purpose of this research is to examine the influence of materiil incentive for teacher performance SMAN with motivation as intervening variable for mainland area in Batam. The number of teachers who used as responen is 203 and the analytical methods are simple and multiple regression, path analysis (path analysis), and Sobel test to examine the influence of intervening variables. The result showed that partially materiil incentive an affect toward motivation but don't affect toward performance, while the motivation an affect toward performance. Another result from this study showed that motivation indirectly can affect in relationship of materiil incentive and teacher's performance. This result describe that giving an incentive could improve teacher's motivation especially increase self potential to achieve a good performance.*

**Keywords:** *materiil incentive, motivation, teacher's performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, pendidikan sangat dibutuhkan untuk memajukan bangsa dan negara. Dunia pendidikan tidaklah lepas dari peranan seorang guru, dimana peran sebagai sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dalam hal ini sekolah. Hal ini dikarenakan guru memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas di sekolah yang nantinya akan menghasilkan suatu output. Adapun maksud output tersebut adalah siswa dan siswi yang berkompeten dalam segala bidang dan tidak hanya tergantung dari sarana dan prasarana yang ada. Hal tersebut akan tercapai apabila organisasi (sekolah) memiliki sumber daya manusia (guru) yang memadai dan berkompeten dalam bidangnya. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan dari organisasi akan tercapai. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya [15]. Para guru akan merasa termotivasi

saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan dari para guru. Di Indonesia peranan guru sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian kompensasi atau insentif di luar dari gaji pokok guna menunjang motivasi dan kinerja guru tersebut. Pemberian insentif ini sebagai perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan [7]. Dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah tidak hanya memikirkan masalah insentif saja melainkan sekolah juga harus memperhatikan faktor yang menjadi motivasi yang ada pada setiap guru. Dengan faktor motivasi yang tepat maka guru akan mengoptimalkan kemampuannya agar dapat memberikan yang terbaik kepada para siswa. Hal ini sesuai dengan [21] yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila motivasi yang diberikan tinggi maka akan memberikan arti yang sangat signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, pemberian insentif materiil kepada

para guru diharapkan dapat menjadi suatu motivasi yang baik agar para guru lebih kreatif dan mampu mengembangkan potensi dirinya. Dengan meningkatkannya kinerja para guru akan berdampak pada kualitas anak didik dalam berkreatifitas dan mampu mencapai prestasi yang baik.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Teori Motivasi Maslow

Kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada di dalam diri. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan manusia ada 5 yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki (sosial), harga diri, dan aktualisasi diri.

### 2.2 Teori Motivasi Vroom

Vroom mengatakan tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh 3 komponen yaitu ekspektasi (harapan), instrumentalis (penilaian), dan valensi (respon). Teori ini mengatakan bahwa individu akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik.

### 2.3 Insentif Materiil

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja melampaui standar yang ditentukan [18]. Pemberian insentif semata-mata tidak hanya untuk meningkatkan kinerja melainkan sebagai proses balas jasa kepada pekerja.

### 2.4 Motivasi

Motivasi dianggap sebagai daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif, terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan [9].

### 2.5 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [12]. Kinerja individu akan baik apabila ada faktor-faktor pendukung yaitu kualitas dan kemampuan, sarana pendukung, dan supra sarana [22].

### 2.6 Sumber Daya Manusia; Guru

Guru merupakan seseorang yang berpengaruh dalam pengembangan diri seseorang, dimana membantu membentuk pola pikir dan tingkah laku. Peran guru bagi siswa adalah seseorang yang memberikan dorongan pembelajaran kepada siswa.

### 2.7 Hipotesis

Pemberian insentif diharapkan dapat menjadi suatu dorongan bagi individu agar mengeluarkan kemampuannya secara maksimal. Tujuan lain dari pemberian insentif materiil dilakukan guna memenuhi

kebutuhan fisiologis masing-masing individu atau guru. Hal tersebut didukung oleh penelitian [14], [17], [23], dan [4] yang menemukan bahwa pemberian kompensasi atau insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka diajukan:

#### **H1: Terdapat pengaruh signifikan antara insentif materiil terhadap kinerja individu.**

Motivasi di dalam organisasi sangat diperlukan karena motivasi akan memberikan dorongan kepada individu untuk meningkatkan produktifitas kerja. Oleh karena itu pemberian insentif materiil dalam bentuk uang dari organisasi diharapkan dapat menjadi faktor yang memotivasi individu atau guru dalam beraktifitas. Apabila insentif materiil yang diterima individu semakin besar maka akan semakin tinggi pula motivasi dari individu tersebut. Hal tersebut didukung oleh penelitian [13], [1], [3], dan [16] yang menemukan bahwa kompensasi insentif memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi individu. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka diajukan:

#### **H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberian insentif materiil terhadap motivasi individu.**

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Dengan adanya motivasi di dalam diri individu maka individu tersebut akan semaksimal mungkin untuk mengeluarkan kemampuan yang ada pada dirinya sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja dan output yang dihasilkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian [15], [20], dan [11] yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka diajukan:

#### **H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja individu.**

Insentif materiil merupakan salah satu faktor yang menjadi motivasi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif materiil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu akan menjadi faktor motivasi yang besar pada diri individu yang nantinya membuat individu merasa berkewajiban untuk mengoptimalkan kemampuannya agar kinerja yang dihasilkan baik dan optimal untuk organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian [5] dan [8] yang menemukan bahwa pemberian kompensasi atau insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka diajukan:

#### **H4: Terdapat pengaruh positif antara insentif materiil terhadap kinerja individu dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.**

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Instrumen Penelitian dan Operasional Variabel

Instrumen dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner, yang merupakan pengembangan dari [2], [10], dan [19]. Tipe skala pengukuran data yang digunakan adalah skala interval dengan menggunakan skala likert 5 poin [6]. Variabel independen insentif materiil diukur dengan pemberian insentif materiil kepada guru dan bagaimana dampak dari pemberian insentif tersebut terhadap kebutuhan dan kesejahteraan guru. Variabel dependen kinerja guru diukur dari dimensi apakah setiap responden selalu termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan apakah pemberian insentif materiil dapat meningkatkan motivasi individu. Variabel intervening motivasi diukur dari dimensi kemampuan, ketepatan waktu, pengetahuan, dan standar profesional kerja individu.

### 3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja atau mengajar di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) kawasan *mainland* kota Batam yang berjumlah 411 orang di 12 sekolah. Jumlah sampel adalah sebanyak 203 responden yang ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *random sampling sederhana*. Penggunaan teknik tersebut dikarenakan peneliti tidak memperhatikan strata atau tingkatan dalam anggota populasi tersebut.

### 3.3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan  $r_{tabel} = 0,361$ .

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	$r_{hitung}$
Variabel Insentif Materiil	
Pertanyaan 1	0.752
Pertanyaan 2	0.914
Pertanyaan 3	0.868
Pertanyaan 4	0.620
Pertanyaan 5	0.648
Pertanyaan 6	0.644
Variabel Motivasi	
Pertanyaan 1	0.407
Pertanyaan 2	0.503
Pertanyaan 3	0.721
Pertanyaan 4	0.575
Pertanyaan 5	0.493
Pertanyaan 6	0.779
Pertanyaan 7	0.719
Pertanyaan 8	0.665
Variabel Kinerja	
Pertanyaan 1	0.809
Pertanyaan 2	0.845
Pertanyaan 3	0.845
Pertanyaan 4	0.832
Pertanyaan 5	0.744
Pertanyaan 6	0.531
Pertanyaan 7	0.531

Dapat di lihat pada tabel 1 di atas bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	$\alpha$ -Cronbach
Variabel Insentif Materiil	0.845
Variabel Motivasi	0.749
Variabel Kinerja	0.861

Butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai  $\alpha$ -Cronbach masing-masing variabel penelitian, yang ditunjukkan pada tabel 2, lebih besar dari 0,60.

### 3.4 Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 20.0. Analisis regresi *linier* sederhana, regresi *linier* berganda, analisis jalur, dan *Sobel test* digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaruh intervening motivasi dalam hubungan antara insentif materiil terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan dua model regresi, yang pertama model regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening dan yang kedua model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta X_1 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta Z_1 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- X = Variabel insentif materiil
- Z = Variabel intervening motivasi
- Y = Variabel kinerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $\varepsilon$  = *Error term*

**Tabel 3. Analisis Regresi Model 1**

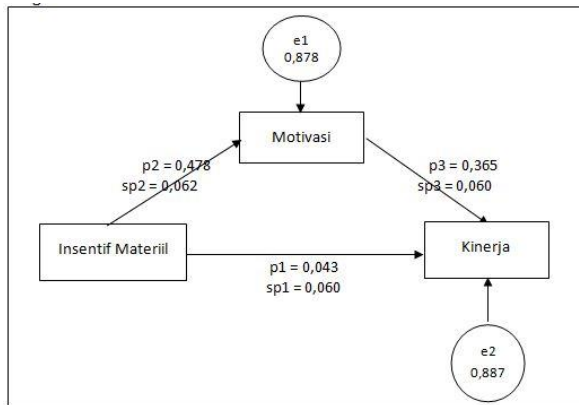
Variabel	t	Sig.
Insentif Materiil	7.701	0.000

**Tabel 4. Analisis Regresi Model 2**

Variabel	t	Sig.
Insentif Materiil	0.717	0.474
Motivasi	6.098	0.000

Berdasarkan tabel 3 di atas, variabel insentif materiil memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka disimpulkan bahwa insentif materiil berpengaruh terhadap motivasi, sehingga **H<sub>2</sub> diterima**. Dari tabel 4 di atas, variabel insentif materiil memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yang berarti insentif materiil tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga **H<sub>1</sub> ditolak** sedangkan variabel motivasi

memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga **H<sub>3</sub> diterima**. Pengaruh intervening variabel motivasi diuji dengan menggunakan analisis jalur.



**Gambar 1. Model Analisis Jalur**

Berdasarkan gambar 1 di atas, nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diringkas sebagai berikut:

**Tabel 5. Nilai Pengaruh Model Analisis Jalur**

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
<b>X1 → Y</b>	p1 = 0.043	p2p3 = 0.17447	0.21747

Pengaruh tidak langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diuji signifikansinya dengan menggunakan *Sobel test*.

Pengaruh tidak langsung X1 → Y:

$$sp2p3 = \sqrt{(p3^2)(sp2^2) + (p2^2)(sp3^2) + (sp2^2)(sp3^2)}$$

$$sp2p3 = \sqrt{(0,365^2)(0,062^2) + (0,478^2)(0,060^2) + (0,062^2)(0,060^2)}$$

$$sp2p3 = \sqrt{(0,0005121169) + (0,0008225424) + (0,0000138384)}$$

$$sp2p3 = \sqrt{0,0013484977}$$

$$sp2p3 = 0,03672$$

Berdasarkan hasil *sp2p3* di atas, nilai *t hitung* untuk menguji pengaruh intervening adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,17447}{0,03672} = 4,7513$$

Berdasarkan perhitungan di atas nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.96, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh intervening motivasi dalam hubungan antara insentif materiil terhadap kinerja guru, sehingga **H<sub>4</sub> diterima**.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, insentif materiil tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru tetapi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi. Insentif materiil berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah data yang dianalisis menggunakan instrumen yang berdasarkan jawaban responden sehingga bisa saja berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya dan obyek yang diteliti hanya terbatas pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) kawasan *mainland* di kota Batam sehingga mungkin saja akan diperoleh hasil yang berbeda jika menambahkan obyek penelitian dari SMAN kawasan *interland*. Saran untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah obyek penelitian yaitu kawasan *interland* karena mungkin saja pada tahun berikutnya sudah terjadi perubahan-perubahan pada daerah tersebut dan juga disarankan meneliti Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) sehingga dapat dilihat perbedaan diantara keduanya.

#### DAFTAR REFERENSI

- [1] A. Aamir, K. Jehanzeb, and A. Rasheed, "Compensation Methods and Employees' Motivation (with Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh)". *International Journal of Human Resource Studies*, 2012.
- [2] A. Adam, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Kuesioner, 2009.
- [3] A. Ali and M. N. Akram, "Impact of Financial Rewards on Employee's Motivation and Satisfaction in Pharmaceutical Industry, Pakistan". *Global Journal of Management and Business Research*, 2012.
- [4] H. S. Dinahaji, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah". 2012.
- [5] A. H. Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening". Tesis, 2010.
- [6] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012.
- [7] T. H. Handoko, "Manajemen". Yogyakarta: BPFE, 2003.
- [8] Haryono, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kabupaten Batang)". Tesis, 2009.
- [9] M. S. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)". Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- [10] M. N. Kasih, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil Medan". Kuesioner, 2011.
- [11] A. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA IPEKA Tomang". Tesis, 2010.
- [12] A. P. Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- [13] G. V. Margarivera, "Pengaruh Sistem Kompensasi Insentif Terhadap Motivasi Kerja Manajer dengan Misi Strategik sebagai Variabel Pemoderasi". Tesis, 2005.
- [14] Mazura, Mujiono, dan Rosmida, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)". 2013.

- [15] W. A. Murty dan G. Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)." *The Indonesian Accounting Review*, 215-228, 2012.
- [16] S. M. Mustika, "Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening". Tesis, 2014.
- [17] I. Oluigbo and K. Anyiam, "The Role of Compensation on Employee Performance in an Information Technology Organization". *International Journal of Research in Information Technology*, 548-558, 2014.
- [18] M. S. Panggabean, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- [19] C. B. Pasaribu, "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan". Kuesioner, 2012.
- [20] S. Purwati, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta". 2014.
- [21] M. Rizal, M. S. Syafie, Djumahir, and R. Minarti, "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention*, 64-79, 2014.
- [22] P. J. Simanjuntak, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja". Jakarta: FE UI, 2005.
- [23] Syamsudinnor, "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin". 2014.