

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202455320, 26 Juni 2024

Pencipta

Nama : Nugraha Pratama, SE., M.M dan Salman Farisi, S.Psi., M.M

Alamat : Jl. Eka Warni Gg Eka Warni IX No. 2A LK XII, Medan Johor, Medan, Sumatera Utara, -

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Alamat : Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Glugur Darat II, Medan Timur, Medan Timur, Medan, Sumatera Utara 20238

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : Jurnal

Judul Ciptaan : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 30 Juni 2023, di Medan
di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000630682

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b

Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

IGNATIUS M.T. SILALAH
NIP. 196812301996031001

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Nugraha Pratama

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

nugrahapratama@umsu.ac.id

Salman Farisi

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

salmanfarisi@umsu.ac.id

ABSTRAK

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 tersebut. Populasi yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis terdiri dari Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefesien Determinasi dengan bantuan software *Statiscitic* SPSS. Bahwa terdapat pengaruh positif variable motivasi terhadap variable kinerja guru, terdapat pengaruh positif insentif terhadap variable kinerja guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa Medan-Marelan.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Motivasi, dan Insentif

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam suatu Instansi baik yang melayani kepentingan publik seperti Instansi Pemerintah, Instansi Yayasan maupun organisasi Swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu Sumber Daya Manusia. Hal ini karena Sumber Daya Manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

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 requipment*). Menurut Sudarso (2017, hal. 175) sedangkan, Menurut Nurani (2015, hal. 3) kinerja merupakan hasil dan perilaku

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 (Panjaitan 2016).

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.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada guru tertentu yang kinerjanya diatas kinerja standar Menurut Hasibuan (2012, hal. 05). 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 ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai Yayasan Pendidikan Islam An-Najwa dapat terpenuhi. Sedangkan bagi guru, insentif digunakan sebagai salah satu untuk kebutuhan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

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. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, karena dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Menurut Moeheriono (2012, hal. 32) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: sebagai nilai karakteristik tertentu dipengaruhi untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan, sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Selain beberapa faktor diatas ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja guru juga, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2001, hal. 51) indikator-indikator kinerja yaitu: Komunikasi (*communication*), Kualitas kerja (*quality of work*), Inisiatif (*initiative*), Kemampuan (*capability*). 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.

Motivasi

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. 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. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ambarita (2014, hal. 183) Faktor-faktor tersebut yaitu: Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Selain faktor-faktor diatas, ada indikator yang yang mempengaruhi motivasi, menurut Arianti (2015, hal. 121) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu: Durasi kegiatan, Frekuensi kegiatan, Persistensi pada kegiatan, Ketabahan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan

Insentif

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. 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. Ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi insentif sebagai berikut: kondisi pasar produk/tenaga kerja, lingkungan ekonomi dan sosial politik, karakteristik karyawan, karakteristik enterprenuer, perilaku karyawan, karakteristik pekerjaan. Selain faktor tersebut, 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 : kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan Kelayakan dan evaluasi jabatan

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik angket (Questioner). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

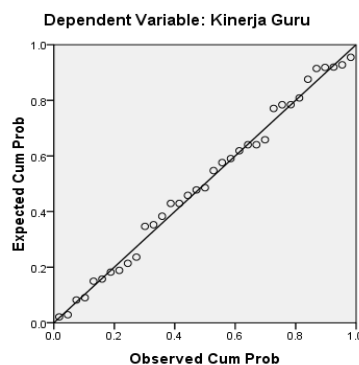
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya 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



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Metode Grafik *P-Plot*

Pada gambar 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.

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 1

Hasil Uji Multikolinearitas

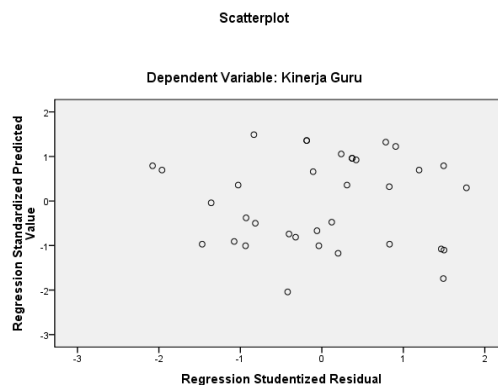
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
1 Motivasi	0.413	4.194
Insentif	0.413	4.194

Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas sebagai berikut: Variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,413 dan nilai VIF = 4.194. Variabel inisiatif (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,413 dan nilai VIF = 4.194.

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.



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik

Berdasarkan gambar 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.

Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2

Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B		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

Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-T)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan atau tidaknya terhadap variabel terikat (Y) dengan Uji T hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai thitung > ttabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai thitung < ttabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

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

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

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

Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel berikut ini disajikan nilai koefisien t_{hitung} dan signifikan untuk variabel independen, yaitu: Variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,617$ pada signifikan $\alpha = 0.015$. 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: 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). Pada variabel Insentif (X_2) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam An-Najawa 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).

Uji Simultan (Uji-F)

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

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.024	2	163.512	31.039	.000 ^a
	Residual	168.576	32	5.268		
	Total	495.600	34			

Pada tabel diatas 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-Najawa 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).

Koefesien Determinan

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

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.639	2.29521

Pada tabel ini 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-Najwa 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.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Menurut Widodo (2015), mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. 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 dapat dioptimalkan sedemikian rupa. 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.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 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.

Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Guru

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.

PENUTUP

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

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*.
- Bismala, Lila; Arianti, Nel; Farida, Titin. (2015). *Prilaku Organisasi. Cetakan Pertama, Medan: UMSU PRESS*.
- Farisi, S, J Irnawati, M Fahmi - Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- Gultom, Kurniawan Dedek. (2014) “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14 (2), 1693-7619.
- 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.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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. Moeheriono, 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: Alfabeta.
- 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 Pemotivasian Dalam Manajemen*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusuf, Buhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.