**PENGARUH PEMBAYARAN GAJI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK WIYATA MANDIRI
PAGERBARANG KABUPATEN TEGAL**

OLEH : Ir. H. Iskandar, SH, MM.

ABSTRACT

This research entitled "The Effect of Salary and Incentives for Teacher's performance at Wiyata Mandiri Vocational School in Tegal Regency Pagerbarang". This research aims to:

- 1. To find out how good it is to influence the level of study on the performance of teachers at the Wiyata Vocational School in Bandung, North Sumatra, Tegal.*
- 2. To recognize the effect of giving Partial Incentives to teacher performance at Wiyata Vocational School in Bandung, North Sumatra District, Tegal.*
- 3. To find out how the effect of giving Salary and Incentives Simultaneously to the performance of teachers at Wiyata Mandiri Vocational School Pagerbarang, Tegal Regency.*
- 4. To find out the dominant influence on teacher performance at Wiyata Mandiri Vocational School in Tegal Regency Pagerbarang.*

From the results of the research that has been carried out at the Wiyata Mandiri Vocational School in Tegal regency, the following conclusions can be drawn:

1. Based on the results of the partial hypothesis test (t test), the results of t arithmetic for the Salary variable (X1) are 1,230 with a sig value of 0.092 > 0.05, while for the incentive variable (X2) the value of t is 5.570 with a sig value of 0.072 > 0.5 of these results, it can be concluded that for the hypothesis one only the Incentive variable (X2) has a significant effect on performance while the Salary variable (X1) does not have a dominant effect on the performance of SMK Teachers Wiyata Mandiri Pagerbarang, Tegal Regency

1. Based on the results of the simultaneous test (f test) obtained the results of F count of 869,721 with a sig value of 0,000 < 0,05, it can be concluded that the provision of Salaries and Incentives together (Simultaneous) has a significant effect. on Teacher's performance at Wiyata Mandiri Pagerbarang Vocational School.

2. Based on the results of the Determinant Coefficient test (R2) in table 1.14, the R aquere value of 0.993 means that the provision of salaries and incentives simultaneously (jointly) affects the performance of teachers at Wiyata Mandiri Pagerbarang Vocational School in Tegal Regency at 99.7% so the rest 0.3% is influenced by variables outside the study.

3. Based on the results of multiple linear regression analysis the equation $Y = 0.119 + 0.016 X1 + 0.988 X2$ where the salary coefficient value (X1) of 0.016 is greater than the incentive coefficient value (X2) of 0.988 (0, 016 > 0.988), it can be concluded that salary has a dominant influence on teacher performance at the Wiyata Mandiri Vocational School in Tegal Regency Pagerbarang ..

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen penting dalam proses belajar mengajar untuk menghasilkan siswa (*output*) yang berkualitas. Maka untuk menciptakan siswa (*output*) yang berkualitas salahsatunya dengan meningkatkan prestasi kerja guru. Prestasi merupakan masalah pokok yang perlu diperhatikan oleh sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, karna prestasi kerja guru sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan di Sekolah. Dalam menjalankan tugas atau profesi sebagai guru di sekolah diperlukan disiplin kerja, namun saat ini mutu pendidikan di sekolah belum mencapai kualitas dikarenakan rendahnya disiplin kerja guru di Sekolah.

Lembaga pendidikan dapat memperoleh tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah prestasi kerja masing masing bagian individu atau kelompok unit kerja. Lembaga bimbingan sebagai alat untuk mengerjakan pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dan usaha individu manapun

Salahsatu motifasi kariawan untuk mewujudkan sebuah prestasi pada suatu lembaga atau organisasi adalah dengan adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar sebagai seorang manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari psisinya yang dipunyai saat ini. Para pengajar juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya untuk memperoleh pendapatan, Tetapi juga untuk

menyatakan dirinya sebagai individu yang memiliki kemampuan didalam bekerja dan dapat berprestasi didalam suatu lembaga atau organisasi yang diikutinya.

Prestasi kerja didalam organisasi lembaga pendidikan diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya dan bila mampu jauh hasilnya dibandingkan sasaran tersebut. Ketidakjelasan dalam menetapkan sasaran, akan mengakibatkan tenaga kerja tidak dapat mengevaluasi dan tidak mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah dicapainya.

Sejalan dengan uraian tersebut maka, penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH PEMBAYARAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DI SMK WIYATA MANDIRI PAGERBARANG KABUPATEN TEGAL”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Berapa besar pengaruh pemberian Gaji secara Parsial terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal?
2. Berapa besar pengaruh pemberian Insentif secara Parsial terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal?
3. Berapa besar pengaruh pemberian Gaji dan insentif secara simultan terhadap kinerja

- guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal?
4. Antara gaji dan insentif mana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian gaji secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian Insentif secara Parsial terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian Gaji dan Insentif secara Simultan terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Pada landasan teori dibagi menjadi beberapa bagian yang akan dijabarkan, yaitu meliputi manajemen sumberdaya manusia, kompensasi dalam hal ini gaji dan insentif, dan kinerja pegawai/ karyawan. Bagian bagian tersebut akan di jelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jika kita berbicara mengenai sumber daya manusia (SDM) itu tidak hanya menyangkut kualitas tapi termasuk bagaimana strategi dalam mengelolanya. Untuk memahami itu semua, maka perlu melalui pendekatan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) sebagai bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia.

a. Pengertian manajemen Sumberdaya manusia (MSDM)

Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumberdaya manusia (MSDM) menurut para ahli, diantaranya:

- 1) Amirullah dan Rindiyah (2002) dalam buku Amirullah dan Haris Budiyono (2004) "Manajemen Sumberdaya Manusia" merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menerangkan keanekaragaman aktifitas-aktifitas yang terlibat dalam penarikan, pengembangan, dan mempertahankan tenaga kerja perusahaan yang berbakat dan bersemangat.
- 2) Flippo (1958) dalam buku Amirullah dan Haris Budiyono (2004) menyajikan sebuah kerangka dalam memahami pengertian manajemen sumberdaya manusia (personalia)

dalam pandangannya, manajemen personalia dapat dipahami dari dua kategori fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

Dalam Buku Dr.Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, dan Dr.Imas Komariyah (2006) “Manajemen Sumberdaya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

b. Tujuan dan Kegunaan Manajemen Sumberdaya Manusia

Dalam Buku M.T Efendi Hariandja (2003) dijelaskan bahwa, MSDM adalah Manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan dukungan sumberdaya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional (dalam arti yang dapat diamati atau diukur) yaitu untuk meningkatkan produktifitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja, atau meningkatkan loyalitas para

pegawai pada suatu organisasi.

- 3) Dalam Buku Dr.Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, dan Dr.Imas Komariyah (2006) “Manajemen Sumberdaya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumberdaya manusia merupakan cara untuk mengatur pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

2. Kompensasi

Untuk meningkatkan kinerja pegawai atau kariawan dalam sebuah organisasi maka seorang pimpinan dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai atau kariawan perlu memperhatikan nilai keadilan dan disesuaikan dengan tugas serta fungsinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. sehingga tercapai keberhasilan fungsi manajemen dan tercapai tujuan organisasi. Berikut ini penjabaran lebih lanjut mengenai kompensasi.

a. Pengertian kompensasi

Wilson Bangun (2012) dalam buku Dr. Emron Edison, Dr Yohany Anwar “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima kariawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaanya

b. Jenis-jenis Kompensasi

Dr.Emron Edison, Dr.Yohany Anwar Membagi kompensasi menjadi dua jenis yaitu.

1.) Kompensasi bersifat normative

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima yang terdiri atas gaji atau upah dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

2.) Kompensasi bersifat kebijakan.

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didarkan kebijakan atau karena kebijakan khusus, seperti tunjangan professional, tunjangan makan dan transport.

3. Gaji

a. Pengertian Gaji

Beberapa ahli pengertian gaji adalah sebagai berikut:

Menurut M.T Efendi Hariandja (2002 : 245) “ Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekwensi dari kedudukanya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut G. Sugiyarso dan F. Winarni, Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran, Yog yakarta, 2005, Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.

Menurut Achma dan S. Ruky, Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan, Jakarta., 2001, Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan PNS, anggota TNI dan POLRI dan anggota pemerintah yang dibayarkan secara bulanan.

b. Langkah-langkah dalam penentuan gaji.

Menurut M.T Efendi Harindja (2002:245) “Penentuan gaji harus dilakukan dengan baik agar fungsional sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktifitasnya.Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal ini adalah jumlah gaji yang diterima pegawai harus memiliki *internal equity* dan *exsternal equity*.”

4. Insentif

Pengertian insentif menurut M.T Efendi Hariandja (2002 : 265) mengatakan bahwa “ Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja, yang dikaitkan juga dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya.

Kinerja pegawai/karyawan Dalam sebuah organisasi/ Perusahaan karyawan memegang peranan yang sangat penting terhadap kemajuan organisasi. Kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

5. Kinerja Pegawai/ Karyawan

Dalam buku Dr.Emron Edison, Dr Yohany Anwar, (2016 : 190) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

a. Pengertian Menajen kinerja Micheal Amstrong (2006 : 1) “Manajemen kerja adalah suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dalam tim.”

b. Dimensi yang menunjang Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kerja ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut John Miner (1988) yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu efektif/ jam kerja hilang.

4) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran.

5) Kerjasama dengan orang lain saat bekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Beberapa ahli mengemukakan pandangannya tentang apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah sebagai berikut :

Dr.Emron Edison Mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor individu yang terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
2. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Struktur
 - d) Penghargaan

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori, dan kerangka pemikiran teoritis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa pemberian gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.
2. Diduga bahwa pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.

3. Diduga bahwa pemberian gaji dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh besar terhadap kineja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.

4. Diduga bahwa pemberian gaji dan insentif lebih dominan pengaruhnya terhadap kineja guru di SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yaitu untuk mengetahui keadaan atau kejadian yang disebut sebagai kasus dengan cara-cara yang sistematis dalam melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi, dan pelaporan hasilnya

dalam penelitian ini menggunakan dua variable yaitu: Variabel bebas (*independen variable*) Adalah kompensasi yang berupa gaji sebagai X1 dan kompensasi yang berupa insentif sebagai x2. Variabel terikat (*dependent variable*) Adalah kinerja guru sebagai Y.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Dr.Sugiono : 2010)

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini untuk menghitung validitas menggunakan rumus

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

uji korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

2. Uji Reliabilitas

) populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang adapun jumlah guru adalah sebanyak 15 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel yang digunakan yaitu mengacu pada pendapat Dr.Sugiono, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi ini relatif kecil, kurang dari 30 orang, istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. adapun jumlah sampel pada penelitian ini samadengan jumlah populasi yaitu sebanyak 15 orang

Pengujian Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini tingkat reabilitas akan dicarai dengan rumus *Alpha* atau *Cronbach* dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum st}{st} \right\}$$

3. Uji Parsial (uji-t)

Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, hasil uji t dapat dilihat pada

tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*)

4. Analisis Regresi Linier Berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah Guru SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang kabupaten Tegal yang berjumlah 15 Orang guru.

Berdasarkan data dari 15 responden, terdapat empat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu jenis kelamin, usia, Status

Dalam analisis regresi linier berganda digunakan rumus

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

dan pendidikan terakhir Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai Responden penelitian. Gambaran umum Responden penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut :

.Jenis Kelamin

Tabel 2 :. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentas
Laki-laki	7	46,7%
Perempuan	8	53,3%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya menunjukkan bahwa dari 15 responden terdapat 7 responden berjenis

kelamin laki-laki dan 8 responden berjenis kelamin Perempuan.

Usia

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Reonden Berdasarkan Usia

Usia	rekuensi (orang)	Presentase (%)
≤ 20 Tahun	1	6,7%
21 – 40 Tahun	12	80,0%
≥ 41 Tahun	2	13,3%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Hasilnya menunjukkan bahwa dari 15

orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 21 sampai dengan 40 tahun yakni sebesar 80,0%.

b. Status

Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
PNS	0	0%
Bukan PNS	15	100%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menggambarkan responden berdasarkan Status. Hasilnya menunjukkan bahwa dari 15 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang bukan PNS.

c. Pendidikan

Tabel 5 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data diolah, 2016

1. Hasil Uji Validitas

Variabel Gaji (X1)

Tabel 6 : Hasil Uji Validitas Gaji (X1)

NO RES.	r. Hitung	r. Tabel	keterangan
X1.1	0,647	0,5140	Valid
X1.2	0,647	0,5s140	Valid
X1.3	0,647	0,5140	Valid
X1.4	0,473	0,5140	Valid
X1.5	0,647	0,5140	Valid
X1.6	0,875	0,5140	Valid
X1.7	0,647	0,5140	Valid
X1.8	0,647	0,5140	Valid
X1.9	0,647	0,5140	Valid
X1.10	0,647	0,5140	Valid
GAJI	0,1000	0,5140	Valid

Variabel Insentif (X2)

Tabel 7 : Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

NO RES.	r. Hitung	r. Tabel	Keterangan
X2.1	0,973	0,5140	Valid
X2.2	0,873	0,5140	Valid
X2.3	0,793	0,5140	Valid
X2.4	0,613	0,5140	Valid
X2.5	0,973	0,5140	Valid
X2.6	0,526	0,5140	Valid
X2.7	0,762	0,5140	Valid
X2.8	0,973	0,5140	Valid
X2.9	0,973	0,5140	Valid
X2.10	0,973	0,5140	Valid
INSENTIF	0,1	0,5140	Valid

Variabel Kinerja (Y)
Tabel 8 : Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

NO RES.	r. Hitung	r. Tabel	Keterangan
Y1	0,974	0,5140	Valid
Y.2	0,974	0,5140	Valid
Y.3	0,795	0,5140	Valid
Y.4	0,517	0,5140	Valid
Y.5	0,974	0,5140	Valid
Y.6	0,670	0,5140	Valid
Y.7	0,752	0,5140	Valid
Y.8	0,974	0,5140	Valid
Y.9	0,974	0,5140	Valid
Y.10	0,974	0,5140	Valid
KINERJA	0,1	0,5140	Valid

Dari tabel diatas diketahui hasil pengujian validitas dari ketiga variabel (Gaji, Insentif, dan kinerja guru) dimana respondrn

berjumlah 15 orang dan terdapat 10 item pernyataan untuk setiap variabel, berdasarkan pada derajat bebas (db = N-2) diketahui bahwa

(db =15-2) = 13 maka dengan tingkat signifikan 0,05 diketahui nilai r tabel sebesar 0, 5140 dan

karna semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 9 : Hasil Uji Reliabilitas dari Variabel penelitian

ARIABEL	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,950	0,5140	Reliable
X2	0,936	0,5140	Reliable
Y	0,941	0,5140	Reliable

Dari tabel 9 hasil Uji Reliabilitas dari ketiga Variabel diketahui untuk Gaji nilai r hitung sebesar 0,950 > 0,5140, Insentif diketahui nilai r hitung sebesar 0,936 > 0,5140, dan untuk kinerja Guru r hitung sebesar 0,941 >

0, 5140. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka ketiga variabel dinyatakan reliable, dan karena pengukuran memiliki reliabilitas cukup tinggi maka dianggap mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,25773410
	Absolute	,476
Most Extreme Differences	Positive	,476
	Negative	-,370
Kolmogorov-Smirnov Z		1,842
Asymp. Sig. (2-tailed)		,008

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil *One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di peroleh nilai sig (signifikansi) sebesar 0,08 > 0,05 maka

artinya data tersebut terdistribusi normal. Hal ini berarti dapat dianggap sebagai model regresi yang baik.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,119	1,217		-,098	,924		
1 GAJI	,016	,169	,016	,092	,928	,018	54,265
INSENTIF	,988	,177	,980	5,570	,000	,018	54,265

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai tolerance variabel gaji sebesar (X1) dan insentif (X2) yaitu sebesar 0,18 > 0,10 dari hasil tersebut maka artinya

tidak terdapat problem multikolonieritas atau tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) sehingga dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik.

c. Uji Linieritas

Tabel 12 Hasil Uji Linieritas

Jika nilai sig < 0,05 maka model regresi dikatakan linier.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * GAJI	Between Groups	(Combined)	133,858	4	33,465	178,478	,000
		Linearity	132,399	1	132,399	706,128	,000
		Deviation from Linearity	1,459	3	,486	2,594	,111
	Within Groups	1,875	10	,188			
	Total	135,733	14				

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji- t)

Tabel 13 Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,119	1,217		-,098	,924
1 GAJI	,016	,169	,016	,092	,928
INSENTIF	,988	,177	,980	5,570	,072

Berdasarkan hasil uji-t diatas nilai t hitung untuk Variabel Gaji (X1) sebesar 0,092 dengan nilai signifikan sebesar 0,928 > 0,05 maka dari hasil tersebut dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji (X1) terhadap kinerja Guru (Y).

Nilai t hitung dari variabel insentif (X2) sebesar 5,570 dengan nilai sig sebesar 0,072 > 0,05 maka dari hasil tersebut dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel Insentif (X2) terhadap kinerja Guru.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pemberian Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal, Sedangkan pemberian insentif dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal, sehingga Hipotesis diterima.

b. Hasil Uji Simultan (Uji- F)

Tabel 14 Hasil Perhitungan Uji ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	134,803	2	67,402	869,721	,000 ^b
1 Residual	,930	12	,077		
Total	135,733	14			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

Pada tabel 1.13 dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 869,721 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pemberian gaji dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK

Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal.

c. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,993	,992	,278

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

Dari hasil uji Koefisien Determinan (R^2) pada tabel 1.14 diperoleh nilai R square sebesar 0,993 itu berarti pemberian gaji dan insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh pada kinerja

guru pada SMK Wiyata Mandiri Pagerbarang Kabupaten Tegal sebesar 99,7 % sehingga sisanya 0,3 % dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 16 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,119	1,217		-,098	,924
	GAJI	,016	,169	,016	,092	,928
	INSENTIF	,988	,177	,980	5,570	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,119 + 0,016 + 0,98$$

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulah, dan Haris Budiyono, 2004 *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A. A.A Anwar, 2010. *Evaluasi Kerja Sumberdaya Manusia*, Bandung: PT.Rafika Aditama.
- B. Siswanto Sastrohadiwirio, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Dr.Emron Edison, Dr. Yohany Anwar, dan Dr.Imas Komariyah,2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Drs. Efendi Hariandja, M.Si,2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- G. Sugiyarso dan F. Winarni, 2005, *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Prof.Dr.Sugiyono, 2010. *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono,2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- Sarwono, Salito, 1993, *Sumber Daya Manusia kunci Sukses Organisasi*, Jakarta, Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.