



PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) DI KECAMATAN GROGOL KOTA CILEGON

Ahmad Halabi^{1*}, Furtasan Ali Yusuf², Herawan Hayadi³, Fatari⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bina Bangsa

Email: ahmadhalabi2778@gmail.com¹, fay@binabangsa.ac.id², b.herawan.hayadi@gmail.com³, fatari.binabangsa@gmail.com⁴

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and competence on teacher performance with work motivation as an intervening variable in Junior High Schools in Grogol District, Cilegon City. The research method used is descriptive-quantitative research. This research method is an associative type of research. The population and sample size are 106. The results of this study are that incentives have a significant effect on performance of 69.3% (path coefficient 0.541). Competence has a significant effect on performance of 50.3% (path coefficient 0.202). Incentives have a significant effect on work motivation of 38.2% (path coefficient 0.243). Competence has a significant effect on work motivation of 44.3% (path coefficient 0.345). Work motivation has a significant effect on performance of 48.2% (path coefficient 0.187). Incentives do not significantly influence teacher performance through work motivation (path coefficient 0.045). Competence does not significantly influence teacher performance through work motivation (path coefficient 0.081). In conclusion, incentives and competence significantly influence teacher performance, incentives significantly influence work motivation, and work motivation significantly influences teacher performance. However, incentives and competence do not significantly influence teacher performance through work motivation as an intervening variable in junior high schools in Grogol District, Cilegon City.

Keywords: Incentives, Competence, Motivation and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Sekolah Menengah Pertama di kecamatan Grogol kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Jumlah populasi dan sampel 106. Hasil dari penelitian ini adalah Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 69,3% (koefisien jalur 0,541). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 50,3% (koefisien jalur 0,202). Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 38,2% (koefisien jalur 0,243). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 44,3% (koefisien jalur 0,345). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 48,2% (koefisien jalur 0,187). Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (koefisien jalur 0,045). Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (koefisien jalur 0,081). Kesimpulannya insentif dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, insentif dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMP di Kecamatan Grogol Kota Cilegon.

Kata Kunci: Insentif, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Guru merupakan seorang pendidik profesional untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah

Menurut Alma (2021) profesional dapat dipandang dari tiga dimensi, yaitu *expert* (ahli), rasa tanggung jawab, dan rasa kesejawatan. Profesional adalah seseorang yang mempraktikkan suatu profesi dan seorang yang dipandang sebagai ahli dalam suatu cabang ilmu. Dengan demikian profesional merupakan sebutan bagi seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan kemahiran tinggi atau ahli serta penuh tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2021), menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat selanjutnya Supardi (2020), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam satu periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan. Pendapat lainnya menurut Barnawi dan Arifin (2020) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kerja yang ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

Dalam aspek perencanaan pembelajaran masih ditemukan guru yang hanya menjiplak rencana pelaksanaan pembelajaran orang lain. Padahal seharusnya rencana pelaksanaan pembelajaran harus dibuat sendiri oleh guru sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didiknya. Dalam aspek pelaksanaan pembelajaran masih ditemukan guru yang belum disiplin dalam bekerja seperti terlambat masuk kelas dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Selain itu guru juga masih kurang kreatif untuk menyusun strategi pembelajaran yang efektif dan menciptakan media pembelajaran yang menarik dan tepat untuk siswa.

Disisi lain kesejahteraan guru perlu mendapat perhatian khusus, salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya.

Peranan insentif dalam organisasi bertujuan agar pegawai dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian insentif diharapkan mampu untuk membuat pegawai tetap bertahan pada sebuah organisasi. Insentif itu sendiri menurut Rivai (2022) adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja pegawai, sehingga dapat memberikan motivasi kepada pegawai tersebut agar bekerja lebih giat. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sedangkan Hasibuan (2021) berpendapat insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian

insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan kompensasi merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya.

Pemberian insentif kepada guru bertujuan guna lebih memotivasi guru agar produktivitas kerja atau meningkatkan prestasinya yang lebih tinggi. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para guru dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada guru yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya pemerintah adalah dengan pemberian sertifikasi bagi guru dengan tujuan untuk menghasilkan guru-guru yang berkompeten dalam bidang tugasnya masing-masing dan meningkatkan kesejahteraan guru. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Kompetensi guru yang harus dimiliki sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2002 pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional melalui pendidikan profesi.

Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun (Kemendikbud, 2013), serta Peraturan Menteri Perdayagunan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 (Permenpan No. 16 Tahun 2009) tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya untuk mencapai tujuan tersebut, bahwa guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik diwajibkan melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Urgensi pengembangan keprofesian berkelanjutan ini yaitu: penambah pengetahuan, kenaikan pangkat atau jabatan dan mampu meningkatkan keprofesian guru.

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut Syaefudin (2020) profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan itu, jelas kiranya bahwa profesionalisasi dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Pengertian kinerja menurut Hasibuan (2021) yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan

dan minat pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besar pula kinerja pegawai. Pendapat lain menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hamzah Uno (2021), kinerja guru terlihat dari kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran. Kinerja menurut Hasibuan (2021) adalah hasil kerja berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan, sedangkan Mangkunegara (2021) menekankan kualitas serta kuantitas sesuai tanggung jawab pegawai.

Insentif

Pengertian insentif menurut Hasibuan (2021) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu dengan prestasi di atas standar. Insentif digunakan sebagai pendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Handoko (2020) menyatakan insentif merupakan pelengkap proses penentuan upah bagi pekerja. Siagian (2020) menjelaskan bahwa insentif menjadi bagian dari sistem imbalan dalam organisasi. Rivai (2022) berpendapat insentif merupakan pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan akibat peningkatan produktivitas. Sofyandi (2022) menegaskan insentif adalah kompensasi langsung yang diberikan karena kinerja melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator pemberian insentif menurut Siagian (2020) meliputi kompensasi pelengkap, bonus, komisi, prestasi kerja, dan kebijakan perusahaan. Kelima indikator tersebut bertujuan meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta mendorong pegawai mencapai target organisasi secara optimal melalui penghargaan yang adil dan sesuai kontribusi masing-masing karyawan dalam bekerja setiap hari.

Kompetensi Guru

Menurut Supardi (2020), pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif guna meningkatkan kompetensi guru. Guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2022. Syaiful Sagala (2021) menyatakan kompetensi guru mencakup pengetahuan, kemampuan, dan keyakinan yang ditampilkan saat mengajar. Syaefudin (2020) menambahkan guru harus mampu berpikir kritis, bekerja sama, serta menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Nanang Priatna (2021) menegaskan pengembangan profesional bertujuan menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran serta kualitas peserta didik secara berkelanjutan di sekolah.

Indikator kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, dan kepemimpinan. Kelima kompetensi tersebut mencerminkan kemampuan guru dalam mengajar, membina karakter, berkomunikasi, menguasai materi, memanfaatkan teknologi, serta memimpin

lingkungan sekolah secara efektif dan bertanggung jawab demi peningkatan mutu pendidikan nasional berkelanjutan.

Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2021), motivasi terbagi menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan dalam diri individu, sedangkan ekstrinsik muncul karena rangsangan dari luar. Muchdarsyah Sinungan (2019) menjelaskan motivasi sebagai sikap mental yang memberi energi, mendorong tindakan, dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan. Hadari Nawawi (2020) menyatakan motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan kegiatan secara sadar. Kuatnya motivasi memengaruhi kualitas perilaku dan kinerja seseorang. Indikator motivasi meliputi durasi, frekuensi, ketekunan, pengorbanan, tingkat aspirasi, kualitas prestasi, serta arah sikap terhadap tujuan yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan berupa survei dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Suryani (2020,109), metode asosiatif bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data berbentuk angka. Selanjutnya menurut Sugiyono (2019,115), penelitian asosiatif adalah metode untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, serta berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di lingkungan Kecamatan Grogol, Kota Cilegon, yang terdiri dari guru SMP Negeri 3 Cilegon sebanyak 54 orang dan guru SMP Negeri 15 Cilegon sebanyak 52 orang. Dengan demikian, jumlah populasi keseluruhan adalah 106 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019,133). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 106 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu teknik yang dilakukan melalui penelusuran sumber data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah diberi bobot penilaian menggunakan skala Likert, sehingga data berbentuk kuantitatif atau data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini merupakan data penunjang yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik berupa literatur, gambar, foto, maupun dokumentasi lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Berikut disajikan hasil perhitungan nilai signifikansi linearitas data sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Signifikansi Linearitas X1 dan Y

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Insentif Between Groups (Combined)	1201,387	14	85,813	8,145	0,000
Linearity	1038,340	1	1038,340	98,553	0,000
Deviation from Linearity	163,047	13	12,542	1,190	0,299
Within Groups	958,764	91	10,536		
Total	2160,151	105			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel insentif (X1) pada deviation from linearity sebesar 0,299. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%) dan nilai F hitung 1,190 lebih kecil dari F tabel 2,694, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 dengan variabel Y terdapat hubungan yang linear.

Tabel 2. Nilai Signifikansi Linearitas X2 dan Y

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi Between Groups (Combined)	924,803	14	66,057	4,866	0,000
Linearity	545,682	1	545,682	40,197	0,000

Deviation from Linearity	379,122	13	29,163	2,148	0,018
Within Groups	1235,348	91	13,575		
Total	2160,151	105			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (X2) pada deviation from linearity sebesar 0,018. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), namun nilai F hitung 2,148 lebih kecil dari F tabel 2,694, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 dengan variabel Y terdapat hubungan yang linear.

Tabel 3. Nilai Signifikansi Linearitas Z dan Y

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Between Groups (Combined)	998,322	13	76,794	6,081	0,000
Linearity	502,660	1	502,660	39,803	0,000
Deviation from Linearity	495,662	12	41,305	3,271	0,001
Within Groups	1161,829	92	12,629		
Total	2160,151	105			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (Z) pada deviation from linearity sebesar 0,001. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai F hitung 3,271 lebih besar dari F tabel 2,694, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Z dengan variabel Y tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4. Nilai Signifikansi Linearitas X1 dan Z

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Insentif Between Groups (Combined)	773,878	14	55,277	2,577	0,004
Linearity	397,247	1	397,247	18,522	0,000
Deviation from Linearity	376,630	13	28,972	1,351	0,199
Within Groups	1951,716	91	21,447		
Total	2725,594	105			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel insentif (X1) pada deviation from linearity sebesar 0,199. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%) dan nilai F

hitung 1,351 lebih kecil dari F tabel 2,694, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 dengan variabel Z terdapat hubungan yang linear.

Tabel 5. Nilai Signifikansi Linearitas X2 dan Z

ANOVA Table	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kompetensi Between Groups (Combined)	965,076	14	68,934	3,563	0,000
Linearity	533,953	1	533,953	27,600	0,000
Deviation from Linearity	431,123	13	33,163	1,714	0,071
Within Groups	1760,519	91	19,346		
Total	2725,594	105			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (X2) pada deviation from linearity sebesar 0,071. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%) dan nilai F hitung 1,714 lebih kecil dari F tabel 2,694, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 dengan variabel Z terdapat hubungan yang linear.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Grogol, Kota Cilegon. Temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi melalui pemberian insentif dan penguatan motivasi kerja.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 69,3% dan nilai koefisien jalur sebesar 0,541. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik sistem insentif yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan semangat kerja, rasa dihargai, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang memperoleh insentif secara layak cenderung lebih disiplin, memiliki komitmen tinggi, serta terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, pemberian insentif menjadi salah satu strategi penting dalam mendorong produktivitas guru di sekolah.

Kedua, kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 50,3% dan nilai koefisien jalur sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan profesional guru, baik dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional, sangat menentukan keberhasilan kinerja. Guru yang kompeten akan lebih mampu menyusun

perencanaan pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode pembelajaran yang tepat, serta melakukan evaluasi secara efektif. Kompetensi juga berkaitan erat dengan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kurikulum. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang sangat penting.

Ketiga, insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 38,2% dan nilai koefisien jalur sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan dorongan internal guru untuk bekerja lebih baik. Guru yang merasa diapresiasi melalui insentif akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa dihargai keberadaannya, dan termotivasi untuk mencapai target organisasi. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan mendorong guru untuk menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap profesinya.

Keempat, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 44,3% dan koefisien jalur sebesar 0,345. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta semangat untuk terus berkembang. Ketika seseorang merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik, maka motivasi kerjanya akan meningkat. Sebaliknya, rendahnya kompetensi sering kali menimbulkan keraguan dan menurunkan semangat kerja. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi bukan hanya berdampak pada kualitas kerja, tetapi juga pada kondisi psikologis guru dalam bekerja.

Kelima, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 48,2% dan nilai koefisien jalur sebesar 0,187. Hal ini menjelaskan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang motivasinya rendah. Motivasi kerja mendorong guru untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas secara optimal, meningkatkan kreativitas dalam mengajar, serta memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik kepada peserta didik. Dengan demikian, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar motivasi guru tetap terjaga.

Keenam, hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,045. Artinya, motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara insentif dan kinerja guru secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui peningkatan motivasi kerja. Guru kemungkinan memandang insentif sebagai penghargaan yang langsung berkaitan dengan hasil kerja, sehingga dampaknya lebih cepat terlihat pada kinerja tanpa harus melalui proses peningkatan motivasi terlebih dahulu.

Ketujuh, kompetensi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,081. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu menjadi variabel intervening yang kuat dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja.

Kompetensi guru lebih banyak memberikan dampak langsung terhadap kemampuan melaksanakan tugas, sehingga peningkatan kompetensi segera tercermin pada kinerja. Dengan kata lain, guru yang kompeten akan tetap mampu menunjukkan kinerja baik meskipun tingkat motivasinya bervariasi.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Grogol, Kota Cilegon, lebih efektif dilakukan melalui penguatan insentif dan kompetensi secara langsung. Meskipun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, perannya sebagai mediator belum terbukti signifikan. Oleh karena itu, pihak sekolah dan pemerintah daerah perlu merancang kebijakan yang berfokus pada pemberian insentif yang adil, peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Dengan langkah tersebut, kualitas kinerja guru diharapkan semakin meningkat dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Grogol, Kota Cilegon, dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, profesional, dan berkualitas.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya, semakin baik penghargaan yang diberikan oleh sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi guru dalam bekerja. Selanjutnya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, disiplin, dan hasil kerja yang lebih optimal.

Namun demikian, hasil penelitian membuktikan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja lebih dominan terjadi secara langsung daripada melalui peningkatan motivasi kerja. Demikian pula, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Kompetensi lebih banyak memberikan dampak langsung terhadap kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Grogol, Kota Cilegon, lebih efektif dilakukan melalui penguatan sistem insentif dan peningkatan kompetensi guru secara langsung, disertai upaya menjaga motivasi kerja agar tetap tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Barnawi, & Arifin, M. (2020). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dermawati. (2020). *Pengembangan profesional guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemendikbud. (2013). *Pedoman pelaksanaan sertifikasi guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priatna, N. (2021). *Pengembangan profesi guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2021). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman. (2021). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2019). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2020). *Kinerja guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suryani. (2020). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yamin, M. (2021). *Profesionalisasi guru dan implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.