

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA  
GURU SMK SINAR PANCASILA BALIKPAPAN KALIMANTAN TIMUR**

**Suroso**

[ssuroso820@gmail.com](mailto:ssuroso820@gmail.com)

SMK Sinar Pancasila Balikpapan

**C. Sri Hartati**

**Woro Utari**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and explain the effect of competence and incentives on teacher work performance at SMK Sinar Pancasila Balikpapan, East Kalimantan. This type of research is an explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were all 36 teachers of SMK Sinar Pancasila Balikpapan. The entire population was used as the research sample or respondents because there were less than 100 people. The results of the study show that teacher competence has a significant effect on teacher work performance at SMK Sinar Pancasila Balikpapan. Then teacher incentives have a significant effect on the work performance of SMK Sinar Pancasila Balikpapan teachers and stimulant competencies and incentives have a significant effect on teacher work performance at SMK Sinar Pancasila Balikpapan.*

**Keywords:** *teacher competence, teacher work performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi, insentif terhadap prestasi kerja guru di SMK Sinar Pancasila Balikpapan, Kalimantan Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan berjumlah 36 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian atau responden karena kurang dari 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Sinar Pancasila Balikpapan. Kemudian insentif guru berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan dan secara stimulan kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Kata kunci : kompetensi guru, prestasi kerja guru

## PENDAHULUAN

Kompetensi menurut Spencer and Spencer (2015) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria prestasi kerja yang efektif dan atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien. Menurut Saifuddin (2016) seorang yang berkompoten ialah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Harsono (2016:21) insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2019), faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah personal factors yang ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual/situasional factors*. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru.

Salah satu cara yang dilakukan oleh sekolah agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompoten adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap para guru yang ada dalam sekolah yang bersangkutan. Tujuan pokok dari penilaian prestasi kerja guru adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku para guru yang ada didalam sekolah. Sementara tujuan lainnya adalah sebagai bahan evaluasi serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan selanjutnya.

Seluruh peranan yang dilakukan oleh sekolah diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan utama sekolah dan guru. Untuk meningkatkan prestasi kerja, sekolah perlu memperhatikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dan penilai prestasi kerja, dimana terlihat bahwa sistem manajemen SDM berbasis kompetensi pada SMK Sinar Pancasila Balikpapan kurang berjalan dengan baik, dimana masih banyak ditemukan guru yang belum dapat memanfaatkan fasilitas teknologi yang disediakan oleh sekolah, salah satunya adalah sarana dan prasarana sekolah.

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu kualitas pendidikan bangsa. Untuk itu guru sebagai komponen kunci dalam pendidikan dituntut berkompoten untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik - baiknya untuk mewujudkan kejayaan pembangunan bangsa. Untuk dapat melaksakan fungsi guru dengan baik, maka guru perlu meningkatkan mutu dan kompetensinya. Peningkatan mutu dan kompetensi guru ini diperlukan untuk memberikan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga peserta didik terbentuk karakter yang kuat dan cerdas, sekaligus sebagai alat untuk mendapat kepercayaan dari masyarakat dalam menyekolahkan anaknya di SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Keberhasilan sekolah SMK Sinar Pancasila dalam mempertahankan jumlah siswa ada keterkaitan dengan upaya guru yang berkompoten hal ini dapat ditinjau dari dua segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses, guru berhasil bila mamppu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran, juga dari semangat mengajarnya serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, guru berhasil bila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku pada sebagian besar peserta didik

ke arah yang lebih baik. Sebaliknya dari sisi siswa, belajar akan berhasil bila memenuhi dua persyaratan: (1) belajar merupakan sebuah kebutuhan siswa, dan (2) ada kesiapan untuk belajar, yakni kesiapan memperoleh pengalaman-pengalaman baru baik pengetahuan maupun keterampilan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Nina Ningsih Pangabean (2013) menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dermawan et al. (2013) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja..

Penelitian lain mengenai insentif dilakukan Muhammad Subki (2015) menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Islamiyah Ciputat secara keseluruhan dipengaruhi oleh besarnya pemberian insentif. Artinya pemberian insentif mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja seorang guru, karena semakin tinggi tanggung jawab dan kewajiban seorang guru dalam melahirkan lulusan yang berkualitas maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhan yang diperlukan guru dalam upaya memenuhi dan melaksanakan kewajibannya. Hal ini berbeda dengan penelitian Cornelius Pasaribu (2015) yang menemukan secara parsial insentif materiil tidak berpengaruh terhadap kinerja.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Prestasi Kerja**

A. P. Mangkunegara dalam Cornelius Pasaribu (2015) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2018).

Rivai (2017) menyatakan prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Prestasi kerja yang dicapai guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja guru tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

Mangkunegara (2019:87) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2018:121) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

Maier dalam Wijoyo (2019:65) menyatakan prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut.

Sedangkan menurut Dharma, (2015) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Menurut Mangkunegara (2019) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Moehariono (2017) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau

superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

### **Insentif**

Mangkunegara (2019), sebagai berikut: Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Mutiara S. Panggabean (2015), yang menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Sedangkan menurut Moehariono (2018) pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggaraihkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2018) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi."

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan berjumlah 36 orang. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2015). Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya yaitu sebanyak 36 orang yang selanjutnya disebut sebagai responden.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$Y'$  = nilai pengaruh yang diprediksikan

$a$  = konstanta atau bilangan nilai  $X = 0$

$b$  = koefisien regresi

$X$  = nilai variabel dependen

$e$  = error

### HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Sinar Pancasila Balikpapan adalah Sekolah Menengah Kejuruan yang bernaung di bawah Yayasan Pendidikan 17 Agustus 1945 Balikpapan, Yayasan ini didirikan pada tanggal 17 Agustus 1962. Pada awalnya berdirinya mendirikan Sekolah bernama SMA Mulawarman

setelah kurun waktu dirubah menjadi SMA Sinar Pancasila Balikpapan. Pada tahun 1964 barulah terbit SK Ijin pendirian dari Dirjend Dikdasmen No.05/SK/1964 tertanggal 10 Oktober 1964.

SMK Sinar Pancasila Balikpapan mempunyai rekort prestasi lulusan rata-rata 100% dan saat ini telah banyak menorehkan (alumni) yang mempunyai sumber daya yang handal dan terampil dalam bidangnya, terbukti banyak alumni yang langsung dibutuhkan atau bekerja di berbagai Instansi baik Pemerintah ataupun Swata.

SMK Sinar Pancasila Balikpapan terletak di Jalan Telaga Sari RT.31 No.13 Gunung Pasir. Kelurahan Telaga Sari, Kecamatan Balikpapan Kota, Kota Balikpapan. Propinsi Kalimantan Timur. Telepon (0542) 8500651. Kode Pos. 76111 email: smk.sinarpancasila@yahoo.co.id .

Yang berada ditengah-tengah perkampungan pelajar Gunung Pasir, sebelah Utara berbatasan dengan SMK Trimitra dan SMP YPI Balikpapan, sebelah Timur berbatasan dengan SMP Negeri 2 Balikpapan, sebelah Selatan berbatasan dengan SMA dan SMP Al-Hasan dan sebelah Barat berbatasan dengan perkampungan penduduk Gunung Pasir Balikpapan. Berdiri di atas tanah seluas  $\pm 3.000m^2$  terdiri dari luas bangunan  $\pm 2.600m^2$ , dengan konstruksi bangunan permanen, luas halaman  $\pm 800m^2$ , dan taman  $\pm 100m^2$  dan SMK Sinar Pancasila Balikpapan pada tahun 2019 memiliki 365 orang siswa dengan jumlah tenaga pengajar sebanyak 36 orang guru.

### Pengujian Hipotesis Pertama

**Tabel 1 Uji Hipotesis Pertama  
Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,176	2,815		2,904	,006

TOTAL X1	,974	,070	,923	13,948	,000
a. Dependent Variable: TOTAL Y					

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada kolom B. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = X Y = 8,176 + 0,974 X$   
atau Tingkat Kompetensi =  $8,176 + 0,974 X$ ;  $t_{hitung} 13,948 > t_{tabel} 2,032$ , dan  $sig. 0,000 < 0,05$  ini menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk memprediksi atau meramalkan besarnya variabel Prestasi Kerja Guru (Y) berdasarkan variabel prediktor ( $X_1$ ) dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi antara dua variabel. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana:

**Tabel 2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2554,535	1	2554,535	194,549	,000 <sup>b</sup>
	Residual	446,438	34	13,131		
	Total	3000,972	35			
a. Dependent Variable: TOTAL Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X1						

Pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 194,549$ , nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  dengan  $df_{reg} = 1$  dan  $df_{res} = 35$  adalah 4,12 pada taraf 5%. Untuk mengambil keputusan didasarkan pada kriteria pengujian dibawah ini:

$F_{hitung} 194,549 > 4,12 F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Pada output didapat  $F_{tabel}$  pada db 1 dan 35 adalah 4,12 pada taraf 5%. Berdasarkan penjelasan di atas maka

$F_{hitung} 194,549 > 4,12 F_{tabel}$  pada taraf 5% sehingga  $H_0$  ditolak artinya Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Kemudian untuk mencari besarnya pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan, dengan menghitung nilai koefisien determinasinya (KD) atau R Square kemudian dikalikan 100%.

**Tabel 3**

**Output Pertama dari Uji R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 <sup>a</sup>	,851	,847	3,624
a. Predictors: (Constant), TOTAL X1				

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien Determinasi atau R Square ( $r^2$ ) adalah 0,851. Untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila

Balikpapan adalah  $KD = r^2 \times 100\% = 0,851 \times 100\% = 85,1\%$  Jadi besar pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan adalah 85,1%. Sisanya  $100\% - 85,1\% = 14,9\%$

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai  $r^2 = 0,851$  berada pada hubungan sangat kuat sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan mempunyai hubungan yang sangat kuat.

### Pengujian Hipotesis Kedua

**Tabel 4 Uji Hipotesis Kedua  
Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,826	5,086		3,111	,004
	TOTAL X2	,884	,143	,727	6,176	,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada kolom B. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = X Y = 15,826 + 0,884 X$$

atau Tingkat Kompetensi =  $15,826 + 0,884 X$ , t hitung  $6,176 > t$  tabel  $2,032$ , dan sig.  $0,000 < 0,05$  ini menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja guru.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk memprediksi atau meramalkan besarnya variabel Prestasi Kerja Guru (Y) berdasarkan variabel prediktor ( $X_2$ ) dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi antara dua variabel. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana:

**Tabel 4**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1586,535	1	1586,535	38,137	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1414,437	34	41,601		
	Total	3000,972	35			

a. Dependent Variable: TOTAL Y  
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2

Pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 38,137$ , nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  dengan  $df_{reg} = 1$  dan  $df_{res} = 36$  adalah  $4,12$  pada taraf  $5\%$ .

Untuk mengambil keputusan didasarkan pada kriteria pengujian dibawah ini:

$F_{hitung} 38,137 > 4,12 F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Pada output didapat  $F_{tabel}$

pada db 1 dan 35 adalah  $4,12$  pada taraf  $5\%$ . Berdasarkan penjelasan di atas maka  $F_{hitung} 38,137 > 4,12 F_{tabel}$  pada taraf  $5\%$  sehingga  $H_0$  ditolak artinya Ada pengaruh yang signifikan antara insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Kemudian untuk mencari besarnya pengaruh insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila

Balikpapan, dengan menghitung nilai koefisien determinasinya (KD) atau R Square kemudian dikalikan 100%.

**Tabel 5**  
**Output Kedua dari Uji R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 <sup>a</sup>	,529	,515	6,450
a. Predictors: (Constant), TOTAL X2				

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien Determinasi atau R Square ( $r^2$ ) adalah 0,529. Untuk melihat seberapa besar pengaruh insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan adalah  $KD = r^2 \times 100\% = 0,529 \times 100\% = 52,9\%$  Jadi besar pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan adalah 52,9%. Sisanya  $100\% - 52,9\% = 47,1\%$

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai  $r^2 = 0,529$  berada pada hubungan sedang sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan mempunyai hubungan yang sedang.

**Pengujian Hipotesis Ketiga**

**Tabel 6**  
**Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2613,950	2	1306,975	111,441	,000 <sup>b</sup>
	Residual	387,022	33	11,728		
	Total	3000,972	35			
a. Dependent Variable: TOTAL Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1						

Pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 111,441$ , nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  dengan  $df_{reg} = 2$  dan  $df_{res} = 34$  adalah 3,28 pada taraf 5%.

Untuk mengambil keputusan didasarkan pada kriteria pengujian dibawah ini:

$F_{hitung} 111,441 > 3,28 F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Pada output didapat  $F_{tabel}$  pada db 2 dan 34 adalah 3,28 pada taraf 5%. Berdasarkan penjelasan di atas maka  $F_{hitung} 111,441 > 3,28 F_{tabel}$  pada taraf 5% sehingga  $H_0$  ditolak artinya Ada pengaruh

yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kompetensi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila.

Kemudian untuk mencari besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara kompetensi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan, dengan menghitung nilai koefisien determinasinya (KD) atau R Square kemudian dikalikan 100%.



**Tabel 7 Uji Hipotesis Ketiga R Square  
Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Guru**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 <sup>a</sup>	,871	,863	3,425
a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1				

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien Determinasi atau R Square ( $r^2$ ) adalah 0,871. Untuk melihat seberapa besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara kompetensi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan adalah  $KD = r^2 \times 100\% = 0,871 \times 100\% = 87,1\%$  Jadi besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara kompetensi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan adalah 87,1%. Sisanya  $100\% - 87,1\% = 12,9\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai  $r^2 = 0,871$  berada pada hubungan sangat kuat sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) antara kompetensi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan mempunyai hubungan yang sangat kuat.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan**

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada kolom *Unstandardized Coefficients B*. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = X Y = 8,176 + 0,974 X$  atau Tingkat Kompetensi =  $8,176 + 0,974$  dimana  $t$  hitung  $13,948 > t$  tabel  $2,032$ , dan  $sig. 0,000 < 0,05$  ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila

Balikpapan. Pada kenyataannya kompetensi guru di sekolah memiliki peran dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Hasil yang didapat sama seperti penelitian di atas adalah penelitian yang dilakukan oleh Didit Darmawan (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan menggunakan rumus regresi  $Y = 1.744 + 0.504X_1 + 0.621X_2$ . Nilai  $R$ square sebesar 0.164 yang berarti bahwa 16.4% variabel terikat terbentuk dari kontribusi variabel bebas, sedangkan sisanya 83.6% dibentuk oleh faktor-faktor lainnya.

Penelitian lain menurut Mohamad Aras (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Untuk penelitian yang akan datang di sarankan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti; motivasi, kompensasi, dan lain-lain.

##### **Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan**

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada kolom *Unstandardized Coefficients B*. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = X Y = 15,826 + 0,884 X$  atau Tingkat Kompetensi =  $15,826 + 0,884$

pada  $t_{hitung} 6,176 > t_{tabel} 2,032$ , dan  $sig. 0,000 < 0,05$  ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel insentif terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Selvi (2014) yang menunjukkan hasil analisis adanya hubungan antara bonus per jam dengan prestasi sangat signifikan. Artinya bahwa untuk meningkatkan prestasi diperlukan alokasi dana kepada para guru. Karena bonus per jam adalah cara yang paling efektif untuk memberikan semangat pada para guru agar lebih rajin mengajar.

### **Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan**

Pada tabel Anova di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 111,441$ , nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  dengan  $df_{reg} = 2$  dan  $df_{res} = 34$  adalah 3,28 pada taraf 5%.

Untuk mengambil keputusan didasarkan pada kriteria pengujian  $F_{hitung} 111,441 > 3,28 F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Pada output didapat  $F_{tabel}$  pada  $df = 2$  dan  $df = 34$  adalah 3,28 pada taraf 5%. Berdasarkan penjelasan di atas maka  $F_{hitung} 111,441 > 3,28 F_{tabel}$  pada taraf 5% sehingga  $H_0$  ditolak artinya Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kompetensi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila.

Menurut penelitian Fitria Nengsih (2014), pengaruh kompetensi dan insentif secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan karena nilai  $F_{hitung} (85,613) > F_{tabel} (3,26)$  pada level of significant 0,05 dengan besar pengaruh kompetensi dan insentif secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatera Barat adalah 81,7% dan 18,3% dipengaruhi variabel lainnya yaitu program latihan kerja dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur

organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan. Insentif memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Kompetensi guru dan insentif memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan. Masing-masing variabel bebas kompetensi dan insentif apabila ditingkatkan maka prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan, juga akan meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga. 2015. *Psikologi Manajemen*. Rineka Cipta, Bandung
- Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Cornelius Pasaribu, 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 1, 6973, Poltek Batam.
- Dharma. 2015. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Didit Darmawan. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Semangat terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia* Volume I, No. 1 September 2014
- Fahrul Budi Santoso. 2016. Pengaruh Insentif Pemberian Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pg. Madukismo

- Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fitria Nengsih. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat. Universitas Taman Siswa Padang.
- Handoko. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harsono. 2016. *Model model pengelolaan Perguruan Tinggi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Hutapea dan Thoha, 2018, *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Malthis dan Jackson, 2016, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta
- Mangkunegara, 2019, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Martoyo.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFE. Jogjakarta.
- Moeheriono. 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mohamad Ara. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Di Lingkungan Guru SMP Negeri Kota Batam. *Khazanah Ilmu Berazam*, Universitas Ibnu Sina, Batam, Volume 3, Nomor 1, Maret 2020.
- Mutiara S. Panggabean, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nina Ningsih Panggabean. 2013. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Divisi Administrasi pada PT. Moriss Site Muara Kaman, e *Journal Adminisreasi Bisnis*, ISSN 000-0000, e *Journal adbisnis*.
- Saifuddin. 2016, *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Selvi. 2014. Pengaruh Insentif Dan Bonus Per Jam Mengajar Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SDN No. 001 Kecamatan Siluq Ngurai. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Spencer and Spencer. 2015. *Competence at Work*. John. Wiley & Sons, Inc. Canada.
- Sutrisno. 2018., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Usman dan Akbar. 2015. *Pengantar Statistika*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wijoyo. 2019. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cet. Keempat, Hal 77, Kencana. Jakarta.