

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu Tahun 2020

Davis Rikhi Nayohan

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya,
JL Z.A PagarAlam No. 93 Bandar Lampung 35142
e-mail:*

Abstrak

Hasil wawancara dengan Kepala SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu, diketahui bahwa terdapat rendahnya kinerja yang diperlihatkan guru. Rendahnya kinerja guru dilihat dari aspek kehadiran dan ketercapaian RPP belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu masih adanya guru yang belum secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pembelajaran di sekolah terhambat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan pemberian insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Populasi penelitian sebesar 30 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan pemberian insentif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Variabel Karakteristik individu, lingkungan kerja dan pemberian insentif memberikan kontribusi sebesar 98,6% terhadap kinerja guru dan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Karakteristik individu, lingkungan kerja, pemberian insentif, kinerja guru.*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan di bidang pendidikan merupakan suatu upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia. Salah satu faktor penentu bagi kelestarian dan kemajuan bangsa adalah sektor pendidikan. Pendidikan bukan hanya sekedar media dalam menyampaikan dan meneruskan kebudayaan dari generasi ke generasi, melainkan dapat menghasilkan perubahan dan pengembangan kemajuan kehidupan bangsa. Keberhasilan program pendidikan dapat membantu kelancaran pencapaian tujuan pembangunan nasional. Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga guna mencapai keberhasilan pendidikan dan dalam menjalankan tugas dan perannya di sekolah, guru harus memiliki kemampuan dasar yang mencakup kemampuan pedagogis, pribadi, profesional dan sosial. Seluruh kemampuan dasar ini sangat penting bagi seorang pendidik dan pengajar, terlebih lagi bagi lembaga pendidikan yang telah diberikan kepercayaan oleh masyarakat guna mendidik dan mengajarkan anak-anaknya.

Pendidikan sejatinya merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana, demi mewujudkan dan meningkatkan kualitas taraf hidup masyarakat. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai tugas untuk menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai dengan Undang-undang No. 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwasanya “tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan tujuan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, serta kurikulum. Dari berbagai faktor tersebut, guru mempunyai kedudukan yang sangat penting dengan tidak mengabaikan faktor penunjang lainnya. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa, personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan salah satunya adalah guru. Menurut *Kamus Bahasa Indonesia* (2016), yang dimaksud dengan “Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Kinerja guru secara umum dapat dikatakan sebagai kemampuan, aplikasi dan hasil kerja dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kepribadian, profesional dan interaksi guru dengan masyarakat dan lingkungan kerja merupakan bentuk dari kinerja guru yang harus terus ditingkatkan guna mencapai hasil yang memuaskan bagi lembaga pendidikan. Dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan meningkatkan kompetensi guru, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru (*Teacher Performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru harus memiliki empat syarat yang harus dikuasai yaitu penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, di samping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Sehingga mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan. Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru pada dirinya, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan. Hal tersebut tercipta bila pendidikan guru segaris lurus dengan apa yang diajarkan kepada peserta didik. Proses belajar mengajar, guru perlu memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional di dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu, diketahui bahwa masih terdapat rendahnya kinerja yang diperlihatkan guru. Rendahnya kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu dapat dilihat dari aspek kehadiran dan ketercapaian RPP belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu masih adanya guru yang belum secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pembelajaran di sekolah terhambat. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki para guru di SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Selain itu, beberapa hal yang sering dikeluhkan oleh guru dan beberapa hal tersebut mengindikasikan

faktor yang menjadi pengaruh kenaikan atau penurunan kinerja guru pada SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Keluhan Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu

No	Peringkat keluhan yang paling sering dikeluhkan para guru
1.	Kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas.
2.	Pada sistem pembagian insentif yang dirasa kurang adil dan dirasa selalu belum cukup jumlahnya.
3.	Beban kerja yang cukup berat karena pembagian tugas guru mengajar dan pembagian tugas guru sebagai pembina dengan kapasitas beban kerja yang tidak sama.

Sumber: Hasil wawancara Guru SMK Yadika Pagelaran, 2020

Kinerja guru dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel seperti karakteristik individu, beban kerja, kompensasi, pemberian insentif, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi kerja. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel, variabel yang pertama karakteristik individu. Karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang baik buruknya karakteristik setiap individu tergantung bagaimana pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti karakteristik individu guru. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien pada SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

Berdasarkan wawancara dengan guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan tugas guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Kondisi ini menjadi fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Variabel kedua adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung. SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu merupakan sekolah yang baru berdiri dan sumber daya manusia yang tersedia masih terbatas. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Variabel ketiga adalah pemberian insentif. Pemberian insentif yang kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu, apabila fenomena ini dikaitkan pada kinerja guru maka kinerja guru rendah. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya upah guru yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan jabatan yang diterima oleh guru setiap bulannya bisa berbeda bahkan tidak menerima imbalan jabatan. Penyebabnya adalah insentif yang menyebabkan perbedaan yang diterima tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

a. Apakah Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten

Pringsewu?

- b. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu?
- c. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu?
- d. Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu?

2. LANDASAN TEORI

Karakteristik Individu

Menurut Thoah. M (2012) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Rivai (2016) menyatakan bahwa “karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”.

Menurut Hasibuan (2015) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Stoner dan Freemand dalam Sumarsono (2014) mendefinisikan “karakteristik individu sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja”. Dengan demikian karakteristik individu meliputi minat, sikap terhadap dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Supardi dalam Subroto (2011) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Selanjutnya menurut Nitisemito (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Pemberian Insentif

Umumnya setiap orang yang bekerja pasti ingin bekerja dengan sebaik-baiknya. Hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu

perusahaan yang telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktivitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti: pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan merupakan tanggung jawab perusahaan dengan demikian rendahnya produktivitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja yang ada harus segera diatasi oleh perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Bergairah tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bergairah yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam memonitoring kemajuan usaha perusahaan dan merupakan fungsi operatif penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa kinerja yang tinggi dari seluruh pegawai maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pada karyawan tersebut, sehingga akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu sasaran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak didapatkan, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan adanya pemberian insentif.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta adanya kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Rasa kepuasan karyawan yang tinggi akan memicu munculnya kreativitas dan inovasi, sehingga karyawan akan memiliki sikap inisiatif yang positif dalam mengatasi permasalahan organisasi.

Insentif merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong para karyawan 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 karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011), mengemukakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Pendapat lain menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) yang mengemukakan bahwa “insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”. Selanjutnya Menurut Sondang P. Siagian (2012) juga menjelaskan bahwa “insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya”.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan sarana atau dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Dimana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja

dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Kinerja Guru

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2011), menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*)”. Menurut Nurlaila (2010) “*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Sedangkan menurut Luthans (2011) “kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”. Pendapat lain dari Dessler (2010) “kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan saya ajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

H3 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

H4 : Karakteristik Individu, Lingkungan kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi penelitian sebesar 30 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh artinya semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial dan uji simultan.

a. Pengujian Parsial (Uji t)

Kriteria untuk uji T adalah sebagai berikut:

1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ (probabilitas $< 0,05$) maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat pada angka kesalahan 5 % ($\alpha = 5\%$).

2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hipotesis untuk Hipotesis nol (H_0) diterima dan Hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5 % ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Simultan (Uji F)

Kriteria untuk uji F adalah sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya ketepatan model regresi ditunjukkan dengan melihat angka koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, sebaliknya semakin kecil nilai R^2 (mendekati nol) maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel variasi terikat semakin kecil.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji parsial didapat nilai t_{hitung} karakteristik individu (X_1) sebesar 3.231 bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.701 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Hasibuan (2015) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Devi Arieni, dkk (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang meliputi variabel sikap, minat, motivasi dan kepatuhannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT. PSMB – Lembaga Tembakau Jember dengan variabel motivasi menjadi variabel dengan koefisien korelasi terbesar terhadap kinerja pegawai yakni 0,335 atau sebesar 11,2%.

Nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) sebesar 9.501 bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.701 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Supardi dalam Subroto (2011) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh secara aparsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Nilai t_{hitung} pemberian insentif (X_3) sebesar -1.928 bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.701 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) yang mengemukakan bahwa “insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Hasil penelitian yang dilakukan Maziah (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian simultan didapat nilai F_{hitung} sebesar 599.227 bila dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,95, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain Karakteristik individu, lingkungan kerja, dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan pemberian insentif memberikan kontribusi sebesar 98,6% terhadap kinerja guru dan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sejalan dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa: “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau

pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang”.

5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru, dibuktikan nilai $t_{hitung} 3.231 > t_{tabel} 1.701$.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dibuktikan nilai $t_{hitung} 9.501 > t_{tabel} 1.701$.
- c. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru, dibuktikan nilai $t_{hitung} -1.928 > t_{tabel} 1.701$.
- d. Karakteristik individu, lingkungan kerja, dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dibuktikan nilai $F_{hitung} 599.227 > F_{tabel} 2,95$.
- e. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan pemberian insentif memberikan kontribusi sebesar 98,6% terhadap kinerja guru dan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Devi Arieni, dkk. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau Jember. *Jurnal Ilmiah INOVASI, Vol.15 No.3 Hal. 84-89, September-Desember 2015, ISSN 1411-5549*.
- [4] Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi 10th, Edisi Indonesia*, Yogyakarta: Andi.
- [5] Malayu S.P Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. *Laa Maisyir, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017: 59-73*.
- [7] Nitisemito. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gema pustaka, Jakarta
- [8] Liandi, O., & Fitria, F. (2019). Evaluasi Tata Kelola Framework COBIT 5 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. *POSITIF: Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi, 5(2)*, 111-115.
- [9] Nurlaila (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair: Ternate.
- [10] Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, hlm.. 337-347 e-ISSN:2548-9909*.
- [11] Rivai, Veitzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [12] Robbins. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku1*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Sondang P. Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Subroto. (2011). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03*, Semarang: BP UNDIP.
- [15] Kurniawan, H. (2018, April). Strategy Development Of Human Source Competitiveness Strengthening With Learning Media System Analisis Model. In *Prosiding International conference on Information Technology and Business (ICITB)* (pp. 9-12).
- [16] Sumarsono. (2014). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.