

---

## PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH DINIYAH TAKLIMIYAH AWALIYAH DI KOTA BUKITTINGGI

Syukri Naldi<sup>1)</sup> dan Evi Susanti Tasri<sup>2)</sup> Heliyani<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Institut Teknologi dan Bisnis H. Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

<sup>2)</sup>Universitas Andalas, Padang, Indonesia

<sup>3)</sup>Institut Teknologi dan Bisnis H. Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: [syukrinaldi@gmail.com](mailto:syukrinaldi@gmail.com)

**Abstract.** *This type of research is an explanatory research with a quantitative approach. The target population in this study was MDTA teachers in Bukittinggi City, totaling 217 people, a sample of 69 respondents. The sampling technique used in this study is proportional random sampling. Data collection methods used are by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this study is quantitative analysis using path analysis. This study aims to use an analysis of how much influence the incentives, Competencies and Work Disciplines have on the performance of MDTA Teachers in Bukittinggi City. The results of the data analysis state that, the provision of Incentives, Competence and Work Discipline has an effect on improving teacher performance by 79.8%, the remaining 20.2% is explained by other variables not examined.*

**Keywords:** *Incentives, Competence, Work Discipline, Teacher Performance*

**Abstrak.** Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru MDTA di Kota Bukittinggi yang berjumlah 217 orang, sampel sebanyak 69 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan analisa seberapa besar pengaruh insentif, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru MDTA di Kota Bukittinggi. Hasil analisis data menyatakan bahwa, pemberian Insentif, Kompetensi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 79.8 %, sisanya 20.2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** Insentif, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Dalam (Undang-undang RI No 20 tahun 2003,) tentang Sistem Pendidikan Nasional, perubahan mendasar terjadi pada sistem pendidikan nasional. Pendidikan keagamaan menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional yang dapat diselenggarakan oleh pemerintah atau pun masyarakat (Pasal 15 dan Pasal 30), termasuk di dalamnya adalah pesantren dan madrasah diniyah (Hasibuan, 2013). Untuk mendukung keberhasilan pendidikan seorang guru tentunya harus memiliki kinerja yang profesional dimana sangat menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan yang bermutu atau berkualitas karena keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong

sumber daya manusianya, karena pada dasarnya guru tersebut merupakan komponen penting bagi sekolah untuk menciptakan daya saing yang berkualitas (Mulyana 2008).

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nurlaini & Almasdi, 2020). Kemudian lagi kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan baik perusahaan maupun instansi lainnya (Suryanto, 2020). Termasuk guru yang merupakan seorang pendidik untuk melihat kompetensi yang di milikinya.

Kondisi kompetensi guru MDTA di Kota Bukittinggi pada saat ini masih terdapat guru yang belum memiliki kualifikasi yang sesuai dalam proses pembelajaran, misalnya masih terdapat guru yang tidak paham terhadap pengembangan kurikulum/silabus dan juga masih banyak dijumpai kekurangan dalam berbagai aspek baik itu dalam perancangan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru juga sangat erat hubungannya dengan disiplin, guru dituntut untuk tanggung jawab dalam profesinya untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putri, Ghozali dan Djastusti, 2021) menjelaskan bahwa kinerja juga sangat erat kaitannya dengan profesional dan disiplin hal ini akan berdampak sangat besar terhadap kualitas dan behubungan sangat erat dengan kinerja. Maka sangat disayangkan apabila seorang guru tidak mampu menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya secara maksimal. Keberhasilan belajar siswa itu tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kedisiplinan guru. Dengan disiplin kerja yang tinggi tentunya akan membuat kinerja guru meningkat serta tugas dan kewajiban guru yang dibebankan kepadanya dapat dijalankan dengan baik.

Pada kenyataannya dengan masih rendahnya kinerja guru MDTA, dalam hal ini penyelenggara pendidikan tentunya harus memperhatikan mekanisme dan besara insentif yang diterima oleh guru selama ini apakah sudah seimbang serta dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu kompetensi guru yang dimiliki oleh guru juga perlu dievaluasi agar sesuai dengan kebutuhan kompetensi dibidang masing-masing. Pengawasan dan peningkatan disiplin kerja guru MDTA juga perlu ditingkatkan agar pendidikan yang bermutu dan berkualitas dapat diwujudkan, sehingga kinerja guru yang diharapkan dapat tercapai.

Dari fenomena yang terjadi ini dengan masih rendahnya kinerja guru MDTA, yang kemungkinan disebabkan pengaruh pemberian insentif, kompetensi yang belum sesuai bidang tugas serta disiplin kerja yang rendah membuat peneliti ini tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Kinerja**

Kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusia itu sendiri (seperti resistensi evaluasi, dan hambatan dalam hubungan antara individu), penilai kinerja tidak akan mengatasi semua masalah ini. Konsep kinerja lain adalah tingkat pencapaian kinerja ketika melakukan tugas-tugas tertentu.

Pengertian kinerja juga dapat diartikan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen kinerja menurut (Simanjuntak, 2005) adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) karyawan menurut (Dessler, 2004) pencapaian aktual karyawan dibandingkan dengan pencapaian yang diharapkan dari karyawan. Kinerja pekerjaan yang diharapkan adalah standar pencapaian yang

ditetapkan sebagai referensi sehingga dapat dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dan karyawan dapat melihat kinerja mereka sesuai dengan posisi mereka. Selain itu, Anda juga dapat melihat kinerja karyawan terhadap karyawan lain.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai kinerja pekerjaan atau kinerja pekerjaan, yang mengacu pada keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku dalam periode waktu tertentu yang terkait dengan pekerjaan dan perilaku serta tindakannya. Berdasarkan berbagai perspektif tentang kinerja dan kinerja pekerjaan, dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja atau kinerja pekerjaan mencakup esensi dari prestasi kerja individu. Oleh karena itu, kinerja atau kinerja pekerjaan mencerminkan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) berkaitan erat dengan dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan kata lain, jika kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kinerja perusahaan juga mungkin baik.

### **Insentif**

Untuk mencapai kinerja yang baik, tentunya salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat kesejahteraan yang diterima guru baik itu insentif atau gaji yang diperoleh guru MDTA yang seharusnya sebanding dengan yang ditugaskan kepada guru. Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003, disebutkan bahwa pendidik berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, serta penghargaan sesuai dengan tugas, pokok tanggung jawab dan kinerja guru MDTA.

Menurut (Burhauddin, 2015) Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dalam uang dan yang cenderung menerima secara teratur. Menurut (Mulyana, 2008) Insentif didefinisikan sebagai bentuk pembayaran yang terkait dengan efisiensi dan pembagian keuntungan, sebagai distribusi manfaat kepada karyawan karena peningkatan efisiensi atau penghematan biaya. Sistem ini adalah bentuk lain dari kompensasi langsung selain upah, yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berbasis kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi dan insentif sangat terkait erat, dengan insentif menjadi elemen kompensasi dan keduanya merupakan kunci untuk mencapai tujuan keseluruhan organisasi. Dari pengertian di atas, untuk menjelaskan lebih lanjut tentang insentif, di bawah ini adalah beberapa pakar manajemen yang mengungkapkan pemahaman tentang insentif.

Menurut (Handoko, 1995) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan atau lebih tinggi. Menurut (Wibowo, 2014) insentif menggabungkan penghargaan dengan kinerja, memberikan imbalan atas hasil kerja yang tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Insentif menurut (Hasibuan, 2001) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan insentif menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi untuk meningkatkan kemauan dan motivasi karyawan untuk menciptakan hasil berkualitas tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Adapun indikator Pemberian Insentif Menurut (S.P,Hasibuan, 2013), beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain (1) Kinerja (2) Lama Kerja (3) Senioritas (4) Kebutuhan (5) Keadilan dan Kelayakan (6) Evaluasi Jabatan.

### **Kompetensi**

Menurut (Mulyana, 2008) Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut uraian di atas, makna kompetensi mencakup sifat-sifat kepribadian yang dalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Anda dapat mengukur kinerja siapa yang baik atau buruk berdasarkan kriteria atau standar yang digunakan.

*Competency* merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara ketat untuk keberhasilan organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan kepada organisasi. (Rampersad, 2006) menyatakan, kompetensi yang berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah terbukti menyebabkan atau memprediksi kinerja yang lebih baik di beberapa profesi. Kompetensi adalah kualitas dasar seseorang yang terkait dengan efektivitas hasil individu di tempat kerja atau kualitas dasar orang yang berada dalam hubungan sebab akibat atau sebagai sebab dan akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai referensi, kinerja efektif atau luar biasa atau lebih baik di tempat kerja atau dalam situasi tertentu

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi (Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005, 2005) (1) Kompetensi Paedagogik (2) Kompetensi Kepribadian (3) Kompetensi Profesional (4) Kompetensi Sosial.

### **Disiplin Kerja**

Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah sikap disiplin. Menurut (Moekijat, 2001) Untuk menjelaskan disiplin kerja, maka perlu diketahui pengertiannya melalui teori-teori para ahli organisasi dan manajemen. Menurut pandangan masyarakat pada umumnya, patuh terhadap peraturan atau hukum yang ada adalah disiplin. Kata disiplin berasal dari bahasa latin, Disiplin berasal dari bahasa latin *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, serta pengembangan tabiat.

Disiplin adalah tindakan atau kegiatan pimpinan untuk memenuhi standar-standar organisasi. Menurut (Davis, 2003) disiplin adalah salah satu tipe dari pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan dan tingkah laku karyawan sehingga mau berusaha dan bekerja sama serta berprestasi lebih baik.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan dan horat kepada ketentuan/peraturan norma yang berlaku". Menurut (Suradinata, 2002) Ketaatan dan kepatuhan pada norma dan peraturan yang dijalankan oleh karyawan pada dasarnya dikarenakan karyawan sadar akan mutu norma untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mencerminkan disiplin positif. Jika ketaatan dan kepatuhannya pada norma dan peraturan itu didasarkan pada rasa takut akan tindakan atau hukum, maka mencerminkan sikap disiplin negatif. Hal ini timbul karena kurangnya kesadaran dan keinsyafan dari dirinya mengenai pentingnya disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan utama pendisiplinan adalah mendorong pegawai berperilaku sepentasnya ditempat kerja di mana perilaku yang pantas ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur.

Dari pengertian diatas yang telah dikemukakan, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan itu tercermin dari sikap dan perilaku. Sikap dan perilaku itu berasal dari dalam diri karyawan maupun dari kegiatan manajemen atau latihan yang diselenggarakan oleh

manajemen. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai disiplin kerja karyawan terhadap peraturan dan ketentuan berlaku dalam unit kerja sesuai dengan kesadaran dan keinsyafan dari diri dalam melaksanakan pekerjaan.

Berbagai pendapat mengenai disiplin kerja di atas, jelas menunjukkan perlunya disiplin kerja itu dilaksanakan dan bahkan disiplin kerja merupakan syarat mutlak bagi suatu unit kerja untuk terus maju dan berkembang. Namun demikian perlu diperhatikan faktor moral dan mental karyawan dalam mematuhi berbagai peraturan yang ada dalam unit kerja, karena sebaik-baiknya peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila mental dan meral kerja karyawan rendah, maka akan sia-sia semuanya. Indisipliner atau ketidakdisiplinan itu adalah bentuk mental dan moral kerja rendah. Hal ini dapat diketahui dengan pengertian indisipliner yang dapat diasumsikan sebagai tindakan bersifat pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap peraturan- peraturan yang telah ditetapkan.

Cara meningkatkan mentalitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas adalah melalui pembinaan disiplin kerja yang diberikan kepada setiap karyawan dengan tanpa kecuali. Selain itu, disiplin kerja diadakan untuk karyawan, melalui tindakan disipliner untuk karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Untuk alasan ini, manajemen harus menyelidiki, meneliti, mencari penyebab dan kemudian menemukan alternatif untuk menyelesaikan masalah disiplin karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam hal ini menjelaskan dan menggambarkan serta memperlihatkan pengaruh Insentif, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap kinerja guru MDTA di Kota Bukittinggi.

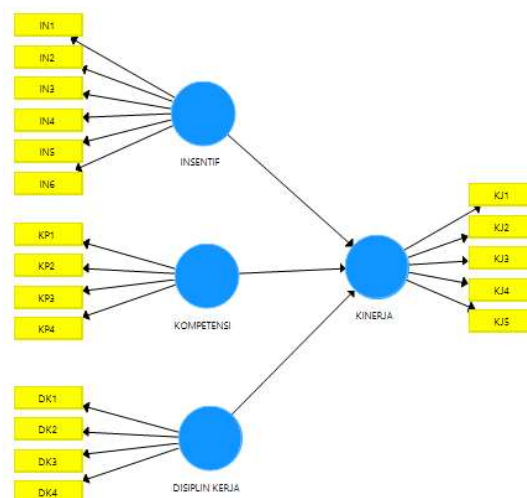
**Tabel 1. Indikator-Indikator dari Variabel-Variabel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Konsep Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
1.	Insentif	X1	bentuk pembayaran yang terkait dengan efisiensi dan pembagian keuntungan, sebagai distribusi manfaat kepada karyawan karena peningkatan efisiensi atau penghematan biaya (Mulyana, 2008)	a. Kinerja, b. Lama Kerja, c. Senioritas, d. Kebutuhan, e. Keadilan dan Kelayakan, f. Evaluasi Jabatan.	(S.P,Hasi buan, 2013)
2.	Kompetensi	X2	karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Mulyana, 2008)	a. Kompetensi Paedagogik b. Kompetensi kepribadian c. Kompetensi profesional d. Kompetensi sosial	(Undang -Undang RI No 14 Tahun, 2005)
3.	Disiplin Kerja	X3	Ketaatan dan kepatuhan pada norma dan peraturan yang dijalankan oleh karyawan pada dasarnya dikarenakan karyawan sadar akan mutu norma untuk meningkatkan kinerjanya.	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	(Sutrisno , 2011)

No	Konsep	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sumber
			(Suradinata, 2002)	d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	
4.	Kinerja	Y	prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Dessler, 2004)	a. Kualitas kerja, b. Ketepatan kerja, c. Inisiatif dalam bekerja, d. Kemampuan kerja, e. Komunikasi.	(Hamzah, 2007)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians PLS. SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan aplikasi SmartPLS. Tahapan pengujian dengan yang dilakukan dengan tahapan:

- a. Model struktural (*Inner Model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model structural (*Inner model*) dievaluasi dengan cara (1) Koefisien determinasi ( $R^2$ ), (2) Predictive relevance ( $Q^2$ ) (3) Goodness of Fit Index (GoF).
- b. Model Pengukuran (*Outer Model*) adalah suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap verifikasi dalam model pengukuran. Dalam model ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.
- c. Uji Hipotesis Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus di atas 1,96. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti et al, 2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .



Gambar 1. Diagram Jalur

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Outer Model (*Measurement Model*)

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

#### Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara yaitu melalui pencapaian kriteria dan melalui uji perbandingan model. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Dalam pendekatan SEM-PLS, sebuah pengukuran telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor diatas 0.5.

Berdasarkan hasil uji *Convergent Validity*, variabel Insentif dapat direfleksikan oleh 6 indikator yaitu IN1, IN2, IN3, IN5, IN6, IN7 dimana variabel IN4, IN8, IN9 terpaksa di buang dari model karena tidak lulus dari uji validitas dengan nilai loading factor dibawah 0.5, Variabel Kompetensi dapat direfleksikan oleh 7 indikator yaitu KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6 dan KP7. variabel Disiplin Kerja direfleksikan oleh 4 indikator yaitu DK3, DK4, DK5, DK7, dimana variabel DK1, DK2, DK6 terpaksa di buang dari model karena tidak lulus dari uji validitas dengan nilai loading factor dibawah 0.5 dan variabel Kinerja dapat direfleksikan oleh 6 indikator yaitu KJ2, KJ4, KJ5, KJ6, KJ7 dan KJ8 dimana indikator KJ1 dan KJ3 di keluarkan sebagai indikator karena tidak lulus dari uji validitas dengan nilai loading factor dibawah 0.5.

#### Uji Diskriminan Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, *Crossloading* dan *latent variable correlation*.

Nilai cross loading dari indikator Disiplin Kerja (DK3, DK4, DK5, DK7) terhadap Insentif, Kinerja, Kompetensi yaitu 0.820, 0.823, 0.766, 0.838. Begitu juga pada indikator lainnya semua nilai *cross loading* indikator dengan variabelnya lebih besar daripada *crossloading* dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 dimana nilai AVE variabel Disiplin Kerja sebesar 0.660, variabel Insentif sebesar 0.516, variabel kompetensi sebesar 0.665, variabel Kinerja sebesar 0.579 maka seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Pada penelitian ini nilai *composite reliability* seluruh variabel laten dalam outer model sudah lebih dari 0.7. Uji reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.70. Dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berarti variabel memiliki reliabilitas yang baik.

#### Uji Inner Model (*Structural Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel laten. Setelah outer model dievaluasi dan diproses ulang hingga valid dan reliable, maka dilakukan evaluasi *inner model*. Uji kesesuaian model berdasarkan kriteria yang ditetapkan yang dinamakan dengan *Goodness of Fit*. *Goodness of Fit* dari Inner Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan melalui:

**Pengujian R-square**

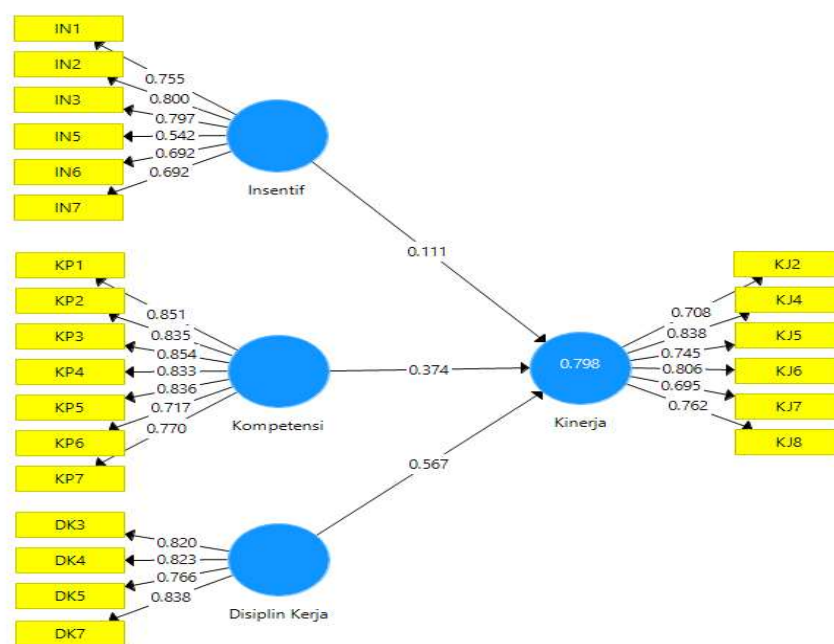
Berdasarkan hasil pengolahan data nilai R<sup>2</sup> adalah 0.798 artinya besarnya pengaruh variabel Insentif, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 79.8 %, sisanya 20.2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Pengujian Q-square**

Berdasarkan pengolahan data nilai Q-square sebesar 0.354 yang artinya Disiplin Kerja, Insentif dan Kompetensi dalam memprediksikan kinerja guru MDTA tergolong kedalam kategori kuat, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang sangat baik.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar 3 dan Tabel 4 sebagai berikut.



**Gambar 3. Diagram Jalur Hasil Hipotesis**

**Tabel 2. Hasil Path Coefficient model jalur**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja > Kinerja	0.567	0.573	0.064	8.852	0.000
Insentif > Kinerja	0.111	0.115	0.056	1.986	0.048
Kompetensi > Kinerja	0.374	0.371	0.063	5.923	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 2 dapat diambil kesimpulan hipotesis yang dilakukan:

1. Nilai sample mean sebesar 0.573 maka Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Setiap peningkatan Disiplin Kerja 1 satuan, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.573 satuan. Semakin tinggi Disiplin Kerja, maka semakin tinggi Kinerja, nilai T-statistik 8.852 > dari T-tabel 1.96 dan nilai p-values 0.000 < dari alpha 0.05. Maka tolak H0 terima Ha artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap

variabel Kinerja. Nilai sample mean sebesar 0.115 maka Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja. Setiap peningkatan Insentif 1 satuan, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.115 satuan. Semakin tinggi Insentif, maka semakin tinggi Kinerja, nilai T-statistik  $1.986 >$  dari T-tabel 1.96 dan nilai p-values  $0.048 <$  dari alpha 0.05. Maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$  artinya variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

2. Nilai sample mean sebesar 0.371 maka Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Setiap peningkatan Kompetensi 1 satuan, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.371 satuan. Semakin tinggi Kompetensi, maka semakin tinggi Kinerja, nilai T-statistik  $5.923 >$  dari T-tabel 1.96 dan nilai p-values  $0.000 <$  dari alpha 0.05. Maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$  artinya variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil penelitian ini sama halnya dengan yang dilakukan oleh (Suryanto Dasep, 2019) bahwa kemampuan kerja atau kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja guru MDTA di Kota Bukittinggi kemudian Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru MDTA di Kota Bukittinggi selanjutnya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru MDTA di Kota Bukittinggi. Terakhir Insentif, Kompetensi, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru MDTA di Kota Bukittinggi sebesar 79.8 %, sisanya 20.2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Almasdi Suit Jusuf. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Syiar Media.
- Burhauddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Press.
- Davis, W. and. (2003). *Human Resources and Personal Management*. Mc Graw Hill, Inc.
- Dessler, G. (2004). *Human Resources Management*. Mc. Graw-Hill Companies.
- Hamzah, U. (2007). *Teori Motivitas & Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Handoko, H. (1995). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Hasibuan, M. S. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heliyani (2020). Peran Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan Inflasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Syariah: Journal of Economic Studies*. Vol 4(1). p. 111-112.
- Hutagalung Riama Katarina., Purba Elvi Nadear., Silalahi Jhonson Tungkir., Putri Anne. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Volume 5, Issue 8, August, 2020.
- Jannah Amril., Erwindarti Septi., Wardani Rita., S Ideal., Putri Anne. (2020). The effect of competence, organizational culture, and work conflict on employee performance of the national amil zakat agency in Dharmasraya regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Vol 5(3).p 869-875.
- Moekijat. (2001). *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)CV. Mandar Maju*.
- Mulyana. (2008). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Muniarti et al. (2013). Alat-alat Pengujian Hipotesis. Unika Soegijapranata.
- Nurlaini., Almasdi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis* 1(2) November 2020 (101-119).
- Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005. (2005). Tentang Standar Nasional Pendidikan. Depdiknas.
- Putri Eka Risma., Djastuti Indi. (2019). Structural Empowerment and Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Innovativeness and Job Satisfaction. *Jurnal Quality-Access to Success*. Vol 20(170)
- Rampersad, H. K. (2006). Personal Balanced Scorecard: The Way to Individual Happiness, Personal Integrity, and Organizational Effectiveness ; [foreword by Jeannette Lee].
- Sari Laynita., Tanno Aries., Putri Anne. (2020). Peran NPL Terhadap Hubungan Antara LDR dan Kinerja Perusahaan (Study Empiris Pada Bank BUMN yang Terdaftar di BEI). *JIABI – Vol. 3 No. 2*.
- S.P,Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI.
- Suradinata. (2002). Manajemen Pemerintah Dalam Ilmu Pemerintah. Videodata.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi* . Vol IV, No. 02, p.71 - 81.
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. Vol 1(1). p.1-12.
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*. Vol 3(02) p. 102-114.
- Undang-Undang RI No 14 Tahun. (2005). Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang RI No 20 tahun 2003. (2003). tentang Sistem Pendidikan Nasional. Depdiknas.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.