



**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA  
YAYASAN WAQAF ALFADLAH MINAS  
KABUPATEN SIAK**

**Azhariah Fatia<sup>1)</sup>, Sabarno Dwirianto\*<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup> Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

Corresponding Author

Email: [sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id](mailto:sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of incentives and work motivation on the performance of teaching staff at the Waqaf Al-Fadlah Foundation Minas, Siak Regency. This study uses a quantitative descriptive method that describes the variables as they are supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used are primary data and secondary data. The population in this study amounted to 36 people's and the sample used in this study amounted to 36 people's. The results showed that incentives affect the performance of teaching staff, as well as work motivation affects teaching staff at the Waqaf Al-Fadlah Foundation Minas, Siak Regency. Incentives and work motivation affect the teaching staff at the Waqaf Al-Fadlah Minas Foundation, Siak Regency. The amount of influence is shown by the coefficient of determination of 0.372 or 37.2%, this shows that 37.2% of the performance of teaching staff is influenced by incentives and work motivation and 62.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Incentives, Work Motivation, Teacher Performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik, begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh terhadap tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak. Insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien determinasi sebesar 0,372 atau sebesar 37,2% hal ini menunjukkan bahwa 37,2% Kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh insentif dan motivasi Kerja dan 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Katakunci:** *Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Tenaga Pendidik*



## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran. Pendidikan memegang peran yang penting dalam membentuk baik buruk seseorang dalam standarnya. Mengetahui hal ini, pemerintah begitu memperhatikan pendidikan, dimana jika sistem pendidikan yang bagus akan melahirkan generasi / penerus yang berkualitas tinggi dan mampu beradaptasi dengan masyarakat dan negara mereka sendiri. Dalam suatu lembaga pendidikan keberadaan tenaga pendidik dan siswa serta faktor-faktor lain yang menunjang kegiatan pembelajaran dan pendidikan. Baik internal maupun eksternal. Proses belajar mengajar dapat terlaksana apabila dimungkinkan untuk melaksanakan komponen-komponen pendukung pembelajaran, termasuk keefektifan tenaga pendidik dalam menyajikan pembelajaran. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik harus memenuhi persyaratan minimal, yang terdiri dari latar belakang pendidikan, kualifikasi profesi, dan kualifikasi umum.

Berikut data penilaian kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Kabupaten Siak tahun 2023 :

Tabel 1 : Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak 2019-2023

Tahun	Jumlah Tenaga Pendidik/Tahun	Nilai Rata-Rata	Keterangan
2019	34	88,4	Baik
2020	34	77	Cukup
2021	34	76,2	Cukup
2022	35	80	Cukup
2023	36	79,1	Cukup

Sumber: Data Internal Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Kabupaten Siak 2023

Tabel 1 menyatakan penilaian kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak pada tahun 2019-2023. Pada nilai rata-rata tiap tahun mengalami peningkatan dan penurunan kinerja namun masih dengan keterangan cukup.

Untuk mengetahui keterangan dari tabel penilaian kinerja tenaga pendidik Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak dapat dilihat melalui rentang penilaian kinerja pada tabel berikut :

Tabel 2 : Rentang Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik Pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak 2019-2023

NO	Nilai	Kategori
1	90,01-100	Sangat Baik
2	80,01 – 90	Baik
3	70,01-80	Cukup
4	60,01-70	Kurang
5	50,01-60	Sangat Kurang

Sumber: Data Internal Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Kabupaten Siak 2023



Berdasarkan penilaian tersebut, banyak hal yang diteliti untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Kabupaten Siak, seperti insentif, dan motivasi kerja yang menyebabkan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Kabupaten Siak.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kinerja Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan sentral dari proses pembelajaran di sekolah. Tenaga pendidik bertanggung jawab untuk mengajari, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, dan mengevaluasi siswa. Menurut Supardi (2013) mendefinisikan bahwa kinerja tenaga pendidik merupakan Kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingan mereka dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswanya. Oleh karena itu, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan seberapa baik seorang guru melaksanakan tugasnya di sekolah dan menunjukkan bahwa ada aktivitas pembelajaran yang memungkinkan guru membantu siswanya mencapai prestasi terbaik.

Supardi (2013) mengatakan bahwa terdapat indikator tenaga kinerja tenaga pendidik sebagai berikut :

1. Pengetahuan, merupakan sesuatu yang diketahui, pedoman dalam membentuk suatu tindakan seseorang, dan dapat juga didefinisikan sebagai hasil penginderaan terhadap segala sesuatu yang telah terjadi dan dilewati berdasarkan pengalaman.
2. Keterampilan, merupakan kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna.
3. Sistem penempatan, merupakan proses penugasan / pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda.
4. Variasi pengalaman, merupakan perubahan dalam proses kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik, serta mengurangi kejenuhan dan kebosanan.
5. Kualifikasi, merupakan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu.

### Insentif

Sinaulan dkk (2018) mendefinisikan Insentif merupakan alat yang digunakan untuk mendukung prinsip kompensasi yang adil ketika diberikan kepada karyawan tertentu yang melakukan lebih baik daripada standar. Rivai dkk (2015) menyatakan Insentif dimaksudkan untuk memberi motivasi dan tanggung jawab kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Menurut wibowo (2016) Insentif terhadap kinerja dengan memberikan bonus berdasarkan kinerja karyawan senioritas atau jumlah jam kerja yang telah dihabiskan.

Sinaulan dkk (2018) menyatakan Faktor-faktor berikut memengaruhi tingkat insentif karyawan dalam perusahaan:

1. Lama Kerja, jumlah waktu dalam melakukan tugas.
2. Senioritas, status yang lebih tinggi dalam hal pangkat, pengalaman, dan usia.
3. Kebutuhan, apa yang dibutuhkan manusia untuk hidup dan mendapatkan



kesejahteraan dan kenyamanan.

4. Keadilan, kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu, baik itu barang atau orang.
5. Setelah evaluasi pekerjaan, tugas diubah menjadi poin. Di sini, tugas berarti pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, bukan hanya ditulis di atas kertas.

## Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013), mengatakan bahwa Motivasi kerja adalah keahlian memotivasi karyawan dalam perusahaan untuk bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Hafidzi dkk (2019) menjelaskan motivasi merupakan unsur utama yang mendorong seseorang untuk bekerja dan menumbuhkan dorongan untuk bekerja dengan efektif, dan tetap konsisten untuk mencapai tujuan mereka. Sedarmayanti (2017) menjelaskan Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk bekerja atau mendorong semangat untuk bekerja yang berasal dari luar atau dalam diri, secara positif atau negatif. Menurut Wilson (2012) Motivasi adalah semangat seseorang mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013) mengatur indikator yang mengukur motivasi kerja, yang mencakup:

1. Orientasi masa depan yang didasarkan pada wawasan yang luas memberikan perspektif yang dapat diterapkan dalam pekerjaan.
2. Usaha keras Prestasi kerja keras didefinisikan sebagai timbulnya keinginan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta bekerja keras untuk menyelesaikannya.
3. Usaha untuk maju adalah usaha yang memotivasi seseorang untuk terus mengembangkan ide dan cara yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas mereka.
4. Pemanfaatan waktu yang efektif adalah motivasi yang kuat bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka.
5. Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan pada sikap dan kesetiaan dalam menjalankan tugas tanpa bosan untuk terus bekerja dengan baik.
6. Hubungan dengan rekan kerja, Rekan kerja yang saling mendukung akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Semakin baik hubungan, lebih banyak motivasi.
7. Orientasi tugas dan keseriusan tugas: Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan pada pemahaman akan arti tugas yang harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan tingkat keseriusan yang paling tinggi.
8. Tingkat cita-cita yang tinggi: Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan pada dorongan yang kuat untuk mencapai segala sesuatu yang mungkin dengan kemampuan yang tersedia.

## 3. Metodologi Penelitian

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2020) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah penduduknya sedikit, maka cara yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus atau istilah lain yaitu Sampel Jenuh. Responden untuk pengambilan sampel atau istilah lain sampel jenuh



adalah seluruh guru yang mengajar di Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas yang berjumlah 36 orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan.  $r$  tabel untuk sampel 36 orang responden pada  $df N - 2$  dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,3291.

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	1	0,467	0,3291	Valid
	2	0,669	0,3291	Valid
	3	0,657	0,3291	Valid
	4	0,599	0,3291	Valid
	5	0,652	0,3291	Valid
	6	0,717	0,3291	Valid
	7	0,553	0,3291	Valid
	8	0,452	0,3291	Valid
	9	0,593	0,3291	Valid
	10	0,476	0,3291	Valid
Insentif (X1)	1	0,924	0,3291	Valid
	2	0,882	0,3291	Valid
	3	0,934	0,3291	Valid
	4	0,912	0,3291	Valid
	5	0,934	0,3291	Valid
	6	0,940	0,3291	Valid
	7	0,951	0,3291	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,808	0,3291	Valid
	2	0,513	0,3291	Valid
	3	0,725	0,3291	Valid
	4	0,425	0,3291	Valid
	5	0,805	0,3291	Valid



	6	0,583	0,3291	Valid
	7	0,675	0,3291	Valid
	8	0,678	0,3291	Valid
	9	0,707	0,3291	Valid
	10	0,704	0,3291	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

**Realibilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,763	0,60	Reliabel
2	Insentif (X1)	0,971	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X2)	0,859	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai alpha cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 22 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sampel kolmogorov-smirnov (K-S) text untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dengan demikian data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23668003
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024



Dari hasil pengujian diatas nilai ExactSig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ . Maka nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  maka berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin Watson (DW).

Tabel 6 : Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.531 <sup>a</sup>	.282	.237	4.10854	2.070

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan hasil table di atas di dapat hasil  $dU < d < 4-dU$  maka  $1.5872 < 2.070 < 2.4128$  yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

**Uji Heterokedastisitas**

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angkaangka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 7 : Hasil Uji Heterokedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)		3.393	2.712		1.251	.220
Insentif		-.007	.080	-.018	-.085	.933
Motivasi		.006	.076	.015	.073	.942
Kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

Dari hasil tabel 7 menunjukkan bahwa nilai (sig) lebih besar dari  $0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antarvariabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas pada



suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai tolerance > 10% atau nilai VIF < 10.

Tabel 8 : Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
Insentif	.694	1.440
Motivasi Kerja	.694	1.440

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

Dari Tabel 8 hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang ada tidak lebih besar dari 10, dimana VIF untuk insentif (X1) = 1.440, VIF untuk motivasi kerja (X2) = 1.440. Berarti tidak terjadi persoalan multikolinearitas pada model yang dibuat.

**Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut :

Tabel 9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.540	4.775		4.720	.000		
Insentif	.408	.141	.466	2.899	.007	.694	1.440
Motivasi Kerja	.208	.134	.249	2.549	.031	.694	1.440

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 5.14 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a1 + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 22,540 + 0,408 X1 + 0,208X2 + e$$

Arti dari angka tersebut dapat dijabarkan dalam persamaan berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 22,540. Artinya adalah apabila insentif dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas akan bernilai tetap sebesar 22,540 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,408 artinya adalah jika insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 satuan.





3. Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,408 artinya adalah jika insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,408 artinya adalah jika insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 satuan.
5. . Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,208 artinya adalah jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas akan mengalami peningkatan sebesar 0,208 satuan.

**Pembuktian Hipotesis Secara Total/Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 10 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	432.325	2	216.162	11.355	.000 <sup>b</sup>
Residual	628.231	33	19.037		
Total	1060.556	35			

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

Dari tabel 10 diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap variabel dependent dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dengan F hitung. Hipotesis diterima jika F hitung > F tabel dan nilai sig < 0,05. Nilai F tabel pada a 0,05 adalah 3,28 Nilai F hitung adalah 11,355 dengan nilai sig adalah 0,000.

Dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 11,355 > 3,28 dengan sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.

**Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 22.

Tabel 11 : Hasil Uji Parsial (Uji T)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.540	4.775		4.720	.000
Insentif	.408	.141	.466	2.899	.007
Motivasi Kerja	.208	.134	.249	2.549	.031

Sumber : Data Olahan SPSS 22,2024



Berdasarkan tabel 11 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.899 > 2.03693$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Penguji Hipotesis H2

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y dalah sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.549 > 2.03693$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 12 : Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.638 <sup>a</sup>	.408	.372	4.363

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang dihasilkan sebesar 0,638 yang berada pada interval 0,600 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja tenaga pendidik. Koefesien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,372 menjelaskan bahwa insentif dan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 37,2% terhadap kinerja tenaga pendidik. Sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 2.899 dengan nilai sig.  $0,007 < 0,05$ . Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 2.549 dengan nilai sig.  $0,031 < 0,05$ .

Insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Waqaf Al-Fadlah Minas Kabupaten Siak, dapat dilihat dari uji Fhitung sebesar  $(11.355) > F$  Tabel  $(3.28)$  dengan Sig.  $(0,000) < 0,05$ . Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,372 artinya variabel X1 insentif dan X2 motivasi kerja mampu menjelaskan bahwa variabel Y kinerja tenaga pendidik sebesar 37,2 % dan sisanya 62,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 6. Referensi

- Bungin, Burhan. 2020. Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hafidzi dkk, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1
- Hamali, Arif Yusuf, (2017). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; CAPS
- Hasibuan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Helena Purnama Sari dkk, (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. Perspektif Ilmu Pendidikan 33(1).
- Husein, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Yogyakarta : Anggota IKAPI.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara AP, 2015, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Rivai, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untung Perusahaan, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Serdamayanti, 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinulan dkk, 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doha. Jurnal Ekonomi, 20(3), 373–383.
- Sugiyono, 2020. Metodologi Penelitian Ilmiah, Jakarta : Angkasa Pura Senjaya.
- Supardi, 2014. Kinerja Guru, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yesmira Syamra, (2016). Jurnal Ekonomika Bastian, Indra. Vol.4 No.2 (258-268) Sistem Akutansi Sektor Publik. Erlanga. Jakarta.