

Diterima	: 26 Maret 2019
Direvisi	: 26 April 2019
Disetujui	: 26 April 2019
Diterbitkan	: 29 April 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU SMA

Helena Purnama Sari¹, Murtadlo², Ismet Basuki³

¹Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: helenasari@mhs.unesa.ac.id

²Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: murtadlo.pasca@unesa.ac.id

³Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: ismetbasuki@unesa.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan (4) untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 guru dari 127 guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi kerja dan insentif sedangkan variabel kinerja guru diukur dengan lembar observasi. Hasil uji prasyarat diperoleh data berdistribusi normal, linier, homogen, tidak terjadi multikolinieritas dan autokorelasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif terhadap kinerja guru secara bersama-sama, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif maka kinerja guru juga akan meningkat.

Kata-kata kunci: kompetensi, motivasi kerja, insentif, kinerja guru.

THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION, AND INCENTIVE TOWARDS HIGH SCHOOL TEACHER PERFORMANCE

Abstract: This research aims to (1) know the influence of teacher's competence, work motivation, and incentive on teacher's performance at once, (2) know the influence of teacher's competence on teachers' performance, (3) know the influence of work motivation on teachers' performance, (4) know the influence of incentive on teachers' performance. This research method used in this study is quantitative research using survey. The population of the study was 127 teachers of two senior high schools and the sample was 96 teachers. The simple random sampling was applied to choose the sample for this study. The questionnaires were the instruments used in collecting data of teacher's competence, work motivation, and incentive while the observation sheet was the instruments used in collecting data of teacher's performance. The results of prerequisite test were normally distributed, linier, homogeneous, do not occur multi co-linearity and neither does autocorrelation. The data was analyzed using multiple linier

regression with significance level 0,05. This research reveals that (1) there is a positive significance of influence among competence, teacher's work motivation, and incentive on teachers' performance at once; (2) there is a positive significance of influence between competence on teachers' performance; (3) there is a positive significance of influence between motivation of teacher work on teachers' performance; (4) there is a positive significance of influence between incentive on teachers' performance. This shows that the better teacher's competence, work motivation, and incentive then the teacher's performance will also increase.

Keywords: *teacher's competence, work motivation, incentive, teacher's performance*

PENDAHULUAN

Globalisasi dan perubahan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena globalisasi menuntut adanya perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi suatu bangsa dalam menghadapi arus globalisasi yang semakin kuat. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui proses pendidikan karena melalui pendidikan akan terbentuk generasi penerus bangsa yang mampu bersaing dalam kompetensi global.

Guru adalah pemegang tanggung jawab pendidikan anak-anak tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Supardi (2013) bahwa guru sangat menentukan mutu pendidikan terkait keberhasilan dari proses pembelajaran, ketercapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Oleh karena itu, guru dituntut untuk dapat memiliki berbagai kompetensi demi tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personel, keilmuan, sosial, spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme ("Info Kampus Indonesia," n.d.). Lebih lanjut, guru sebagai pendidik adalah seseorang yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas keguruan (Mulyasa, 2013: 43). Secara sederhana, kompetensi guru menurut Usman (2004: 14) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajibannya demi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan.

Guru harus memiliki seperangkat kompetensi yang utuh seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 Ayat

1 yang menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Lebih lanjut dalam Pasal 10 Ayat 1 dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi berikutnya yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi kepribadian yang merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Selain itu, kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat. Selanjutnya, kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.

Para guru diwajibkan untuk memiliki empat kompetensi tersebut yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik yang mampu menjalankan kewajibannya secara proporsional dan profesional.

Seorang guru juga harus memiliki motivasi kerja agar dapat meningkatkan kualitas dirinya yang merupakan tonggak dalam pencapaian pendidikan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wahyudi (2012: 7) yaitu seorang guru akan meningkat kualitasnya jika mereka mempunyai motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga nantinya akan menjadikan guru tersebut mempunyai kinerja yang lebih baik. Hasil dari beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya adalah hasil penelitian

yang dilakukan oleh Wahab dan Komariah terhadap guru SMK di Jawa Barat yang menunjukkan bahwa "*teacher's motivation and profession allowance have positive and significant influences to the teaching performance of the teachers*" (Wahab & Komariah, 2016, p. 200).

Motivasi kerja guru menurut Uno (2014: 72) adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru ini tampak melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prsetasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut memiliki dua dimensi, yaitu: (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal.

Selanjutnya, Teori Maslow mengenai motivasi didasarkan kepada adanya tingkat-tingkat kebutuhan dan perubahan daya dorongnya. Kebutuhan utama manusia berada pada tingkatan pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi, barulah menuju kepada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses ini terus berjalan hingga pada akhirnya kebutuhan kelima (aktualisasi diri) terpenuhi (Darmawan, 2008: 13). Secara ringkas, menurut Fred Luthans motivasi terdiri dari tiga komponen pembentuk, yaitu kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*), dan insentif (*incentives*).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau penggerak yang ada di dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya dalam upaya pemenuhan kebutuhan fisik maupun rohani.

Oleh karena itu, dalam rangka memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan sebagai bentuk penghargaan dan perhatian bagi guru yang PNS maupun non PNS dalam bentuk pemberian insentif yang berasal dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pemberian insentif ini nantinya diharapkan dapat memotivasi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya. Insentif ini diberikan berdasarkan pencapaian prestasi dari guru itu sendiri sehingga guru yang berprestasi tersebut dapat selalu meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dee dan Wckyoff terhadap guru-guru di sekolah umum Columbia, USA. Salah satu dari hasil penelitian mereka menyatakan bahwa *financial incentives further improved the performance of high per-*

forming-teachers (Dee & Wcyoff, 2013) yang berarti bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja dari guru yang berkinerja baik.

Rivai dan Hariandji mengemukakan bahwa insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Kadarisman, 2014: 184). Guna memberikan dorongan terhadap produktivitas kerja, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai imbalan bagi para anggota organisasi (Siagian, 2016: 268).

Selain itu, Simamora (1997) mengemukakan bahwa kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas (Kadarisman, 2014: 182). Kompensasi yang dimaksud tersebut yaitu upah berbeda yang diberikan bukan didasarkan pada evaluasi jabatan melainkan karena adanya perbedaan prestasi kerja. Pemberian insentif di sini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja.

Nasution (1994) mengemukakan kompensasi insentif adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi. Uang kompensasi insentif ini di luar upah yang diterima karyawan yang pada dasarnya sama, tetapi imbalan yang diterima karyawan setiap bulannya bisa berbeda yang disebabkan oleh kompensasi insentif tersebut (Kadarisman, 2014: 193). Wungu dan Brotoharsojo menyatakan insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai (Kadarisman, 2014: 195). Pengupahan insentif ini menurut Samsudin (2006) dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda bukan berdasarkan evaluasi jabatan namun karena adanya perbedaan prestasi kerja (Kadarisman, 2014: 207). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa insentif bagi guru merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada guru berdasarkan pencapaian prestasi kerja. Pemberian insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di sekolah. Selanjutnya, menurut Rivai (2009) dalam ("Wau," n.d.), ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi antara lain (1) kinerja, (2) lam kerja, (3) senioritas, (4) kebutuhan, (5) keadilan dan kelayakan, serta (6) evaluasi jabatan. Selain itu, ada dua jenis insentif menurut Kadarisman (2014: 195) yaitu insentif individu

yang diterimakan kepada pegawai sebagai individu dan insentif kelompok yang diberikan kepada kelompok pegawai. Insentif individu meliputi *piecework*, *production bonus*, dan *pay for knowledge compensation* sedangkan insentif kelompok meliputi *production sharing plan*, *profit sharing plan*, *cost reduction plan* insentif bagi eksekutif, dan premi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa baik kompetensi, motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maupun insentif yang diterima guru dapat mendukung tercapainya kinerja guru yang baik. Selanjutnya, kinerja guru yang bagus secara tidak langsung mendukung tercapainya pendidikan yang efektif seperti yang dikemukakan oleh Husdarta dalam Supardi (2013: 55) bahwa kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting guna mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wahyudi (2012: 86) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Selanjutnya, Supardi (2013: 18) menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dicapai melalui kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan dan wawasan sosial yang dimilikinya. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Supardi, 2013: 54).

Wahyudi (2012: 95) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh para guru dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Adapun tugas pokok guru yaitu: (1) membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahunan, (2) membuat satuan pelajaran, (3) melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (4) mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahunan, (5) mengisi daftar hadir siswa, (6) melaksanakan analisis hasil belajar, (7) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (8) melaksanakan kegiatan membimbing, (9) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa, dan (10) melaksanakan tugas

tertentu di sekolah. Dengan melihat tugas-tugas pokok guru tersebut maka dapat dikatakan bahwa tugas guru di sekolah yang paling utama adalah terletak pada kegiatan pembelajaran di sekolah yang terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan analisis hasil evaluasi belajar siswa. Guru yang dapat melaksanakan tugasnya tersebut dengan penuh tanggung jawab dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja karena ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Supardi, 2013: 54).

Selanjutnya dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 dinyatakan bahwa dasar penilaian kinerja guru secara umum menilai lima aspek: (1) kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran [merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian], (2) kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembimbingan [merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan], (3) kinerja guru yang terkait dengan melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah [aspek-aspek yang sesuai dengan kompetensi atau tugas pokok dan fungsinya], (4) penilaian kinerja guru dilakukan menggunakan instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari: (a) lembar pernyataan kompetensi, indikator, dan cara penilaian kinerja guru; (b) laporan dan evaluasi penilaian kinerja guru, (c) rekap hasil penilaian kinerja guru, dan (d) instrumen pelaksanaan tugas lain [kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, kepala bengkel, kepala unit produksi atau yang sejenisnya], (e) penilaian kinerja guru pada pelaksanaan pembelajaran dilakukan di dalam kelas [untuk kegiatan yang dapat diamati] dan di luar kelas [untuk kegiatan yang tidak dapat diamati di dalam kelas].

Supardi (2013: 73) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kemampuan guru di bidang penguasaan kom-

petensi masih jauh dari harapan. Hal ini dibuktikan dari hasil UKG [Uji Kompetensi Guru] yang dilakukan pada tahun 2015 untuk kompetensi bidang pedagogik dengan rata-rata nasional hanya 48,94. Nilai ini berada di bawah Standar Kompetensi Minimal [SKM] yaitu 55 ("Kemendikbud," n.d.). Selain itu, data yang diperoleh dari neraca pendidikan daerah untuk Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tahun 2016 menunjukkan nilai rata-rata ujian kompetensi guru jenjang SMA hanya mencapai 54,3 dari ketetapan nasional yaitu 61,74 dan berada pada urutan ke 27 dari 34 provinsi yang ada di Indonesia khususnya untuk Kabupaten Manggarai hanya memperoleh nilai rata-rata uji kompetensi guru sebesar 55,9. Nilai kompetensi guru yang berada di bawah ketetapan nasional ini bisa saja berdampak pada kinerja guru yang belum maksimal yang dapat dilihat dari pencapaian hasil belajar siswa antara lain (1) rata-rata nilai Ujian Nasional [UN] di Kabupaten Manggarai untuk SMA jurusan IPA yaitu 43,6 dan nilai ini lebih rendah dari rata-rata secara nasional sebesar 56,9; (2) nilai rata-rata UN untuk SMA jurusan IPS diperoleh sebesar 42,9 dari rata-rata UN secara nasional yaitu 52,8 ("Neraca Pendidikan Daerah," n. d.).

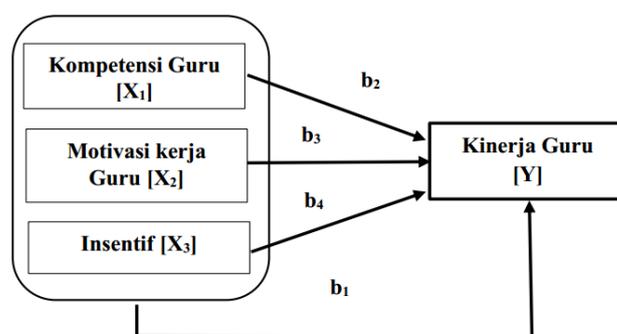
Data tersebut menunjukkan bahwa diperlukan adanya peningkatan terhadap kinerja guru demi tercapainya hasil belajar yang maksimal. Kecamatan Langke Rembong merupakan salah satu kecamatan dari sebelas kecamatan yang ada di Kabupaten Manggarai. Kecamatan Langke Rembong ini memiliki dua SMA Negeri yaitu SMA Negeri 1 Langke Rembong dan SMA Negeri 2 Langke Rembong. Pemilihan kedua SMA Negeri ini sebagai tempat penelitian dikarenakan kedua SMA tersebut merupakan SMA yang memiliki banyak peminat dibandingkan dengan SMA lainnya yang ada di kecamatan tersebut. Hal ini terbukti dari jumlah siswa yang ada di sekolah tersebut dimana SMA Negeri 1 Langke Rembong memiliki jumlah siswa sebanyak 1472 siswa sedangkan SMA Negeri 2 Langke Rembong memiliki jumlah siswa sebanyak 1085 siswa. Jumlah siswa dari kedua SMA tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan jumlah siswa yang ada di SMA lainnya yang memiliki jumlah siswa paling tinggi sebanyak 963 siswa ("Sekolah Kita," n.d.). Jumlah siswa yang banyak ini membuktikan bahwa kedua SMA Negeri tersebut memiliki kepercayaan yang tinggi dari masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu (1) apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan pemberian insentif bagi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai?

(2) apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai?, (3) apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai?, dan (4) apakah ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu kompetensi guru, motivasi kerja guru dan insentif sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Adapun rancangan penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Rancangan penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri yang ada di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai yang berjumlah 127 guru. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 96 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur [anggota] populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010: 63).

Variabel bebas [kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif] diukur menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* sedangkan variabel terikat [kinerja guru] diukur menggunakan lembar observasi dengan skala *Guttman*. Kemudian variabel bebas dan variabel terikat tersebut diuji validitas [validitas konstruk, validitas isi, dan validitas butir] serta reliabilitasnya. Validitas konstruk ditentukan dengan cara logis yaitu merumuskan butir dengan mengacu pada konstruk yang akan diukur melalui indikator. Selanjutnya validitas isi dibagi lagi menjadi validitas muka dan validitas

logis (Azwar, 2015: 42). Validitas muka dilakukan dengan berkonsultasi kepada empat orang ahli bergelar doktor yaitu dua orang dosen di bidang manajemen pendidikan, satu orang dosen di bidang metodologi penelitian dan satu orang dosen di bidang penelitian sosial. Sedangkan validitas logis dilakukan dengan menggunakan kisi-kisi instrumen atau matrik pengembangan instrumen yang telah ditetapkan berdasarkan kajian teori. Penentuan validitas butir dengan menggunakan *U Mann-Whitney* yang digunakan untuk menguji perlakuan atau perbandingan suatu perlakuan terhadap kontrol (Wijaya, 2003: 51). Selain itu validitas butir juga ditentukan dengan menggunakan perhitungan *product moment pearson corelation*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid.

Perhitungan reliabilitas pada instrumen penelitian berbentuk kuesioner [kuesioner kompetensi guru, kuesioner motivasi kerja guru dan kuesioner insentif guru] menggunakan *Alpha Cronbach*. Dasar pengambilan keputusannya adalah instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ (Trihendradi, 2012: 304). Berbeda dengan perhitungan reliabilitas pada instrumen penelitian berbentuk lembar observasi kinerja guru yang dilakukan dengan menggunakan *Coheren Kappa*.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi yang mempersyaratkan uji normalitas distribusi, uji linearitas hubungan, uji multikolinearitas, uji homoskedastisitas variansi, dan uji autokorelasi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jika signifikansi [probabilitas] $< 0,05$ maka hipotesis nihil [H_0] ditolak. Sebaliknya, jika signifikansi [probabilitas] $> 0,05$ maka hipotesis nihil [H_0] diterima. Angka signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,05 maka tingkat kepercayaan adalah sebesar 95% artinya peneliti menentukan hasil penelitian mempunyai kesempatan untuk benar sebesar 95% dan untuk salah sebesar 5%. Selanjutnya besar sumbangan efektif sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) masing-masing variabel bebas (X) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien korelasi} \times 100\%$$

$$SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan efektif (X)\%}}{R_{xy}}$$

Seluruh pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel kompetensi guru yang diukur dalam penelitian ini hanya terbatas pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional saja sehingga indikator yang diukur yaitu (1) mengenal karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori-teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) pengembangan potensi peserta didik, (6) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, (7) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar siswa, (8) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan (9) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Rata-rata skor jawaban responden untuk variabel kompetensi guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong memenuhi kriteria sangat baik.

Variabel motivasi kerja guru dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari teori hierarkhi kebutuhan Maslow. Adapun variabel motivasi kerja guru ini dibagi menjadi lima dimensi yaitu (1) fisiologis dengan indikator: (a) gaji yang memadai dan (b) besarnya gaji sesuai dengan standar mutu hidup], (2) rasa aman dengan indikator: (a) jaminan dan keamanan bekerja, (b) kondisi kerja yang baik, dan (c) perlakuan yang adil], (3) sosial dengan indikator: (a) penerimaan oleh kelompok, (b) keterlibatan dalam program atau kegiatan sekolah dan (c) kesempatan untuk maju], (4) penghargaan dengan indikator: (a) pengakuan sebagai individu dan (b) penghargaan atas penyelesaian pekerjaan], serta (5) aktualisasi diri dengan indikator: (a) pencapaian prestasi dan (b) pekerjaan yang menantang. Rata-rata skor jawaban responden untuk variabel motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong memiliki kriteria baik.

Variabel insentif dibagi menjadi lima indikator yaitu (1) lama kerja, (2) senioritas, (3) kebutuhan, (4) keadilan dan kelayakan, dan (5) evaluasi jabatan. Rata-rata skor jawaban responden untuk variabel insentif guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong memiliki kriteria sangat baik.

Variabel kinerja guru dibagi menjadi tiga dimensi yaitu (1) perencanaan pembelajaran dengan indikator: (a) guru menyusun perangkat pembelajaran, guru merancang SK/KD atau KI/KD, dan (b) guru memilih materi sesuai dengan usia dan tingkat

kemampuan belajar peserta didik, (2) pelaksanaan proses pembelajaran dengan indikator: (a) guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perangkat pembelajaran yang dibuat, dan (b) guru menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan, (3) penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran dengan indikator: (a) guru menyusun dan melaksanakan penilaian sesuai dengan rencana pembelajaran yang dibuat, (b) guru melakukan analisis hasil pembelajaran, dan (c) guru memanfaatkan evaluasi hasil pembelajaran demi kepentingan pembelajaran selanjutnya]. Rata-rata skor penilaian terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong memenuhi kriteria tinggi.

Hasil uji persyaratan analisis menunjukkan: (1) data penelitian dari keempat variabel [kompetensi, motivasi kerja, insentif dan kinerja guru] telah memenuhi asumsi kenormalan yang diuji dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, (2) terdapat hubungan yang linier antara masing-masing variabel bebas [kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif] dan variabel terikat [kinerja guru], (3) ketiga variabel bebas [kompetensi guru, motivasi kerja guru dan insentif] terbebas dari multikolinieritas, (4) data kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif berdasarkan kinerja guru mempunyai varian yang sama, (5) tidak terjadi autokorelasi pada variabel kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena nilai signifikannya < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukrapi, dkk yang berjudul "*The Relationship between Profesional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance*" dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa "*there is a significant positive relationship between professional competence of teachers and work motivation of teachers together with teachers' performance*" (Sukrapi, dkk, 2014, p. 689).

Berikut *Output* SPSS analisis korelasi variabel bebas [kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif] dan variabel terikat [kinerja guru].

Tabel 1

Output SPSS Analisis korelasi

		Kompetensi	Motivasi	Insentif	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.496**	.525**	.594**
	Sig. (2 tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
Motivasi	Pearson Correlation	.496**	1	.503**	.577**
	Sig. (2 tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
Insentif	Pearson Correlation	.525**	.503**	1	.747**
	Sig. (2 tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
Kinerja	Pearson Correlation	.594**	.577**	.747**	1
	Sig. (2 tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

**Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) pada Tabel 1 menunjukkan: (1) terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja [nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$]; (2) terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja [nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$]; (3) terdapat korelasi yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja [nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$].

Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) pada Tabel 1 menunjukkan: (1) ada hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja [r hitung sebesar $0,594 > r$ tabel $0,201$], (2) ada hubungan atau korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja [r hitung sebesar $0,577 > r$ tabel $0,201$], (3) ada hubungan atau korelasi antara variabel insentif dengan variabel kinerja [r hitung sebesar $0,747 > r$ tabel $0,201$].

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi [R^2] dari penelitian ini dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2

Output SPSS Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja Guru, dan Insentif terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	1.250

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 diketahui bahwa variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja dan insentif) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai sebesar 64,2% sedangkan yang 35,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor

lain di luar variabel kompetensi, motivasi kerja dan insentif.

Hasil uji statistik t pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Output SPSS Hasil Uji Statistik t Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja Guru, dan Insentif terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.239	2.089		-5.858	.000
	Kompetensi	.079	.028	.215	2.780	.007
	Motivasi	.057	.021	.203	2.666	.009
	Insentif	.329	.048	.532	6.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel bebas [kompetensi, motivasi kerja dan insentif] tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas [kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif] berpengaruh terhadap variabel terikat [kinerja guru]. Selanjutnya dari Tabel 3 maka akan didapat persamaan regresi ganda berikut.

$$\hat{Y} = -12,239 + 0,215X_1 + 0,203X_2 + 0,532X_3$$

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,215 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan kompetensi guru maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,215. Sebaliknya, jika kompetensi guru turun sebesar satu satuan maka kinerja guru juga turun sebesar 0,215 dengan anggapan X_2 dan X_3 tetap. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,203 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi kerja guru maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,203. Sebaliknya, jika motivasi kerja guru turun sebesar satu satuan maka kinerja guru juga turun sebesar 0,203 dengan anggapan X_1 dan X_3 tetap. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,532 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan insentif guru maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,532. Sebaliknya, jika insentif guru turun sebesar satu satuan maka kinerja guru juga turun sebesar 0,532 dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap.

Selanjutnya sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) variabel bebas [kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan insentif (X_3)] dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien korelasi} \times 100\%$$

$$SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan efektif } (X)\%}{R_{xy}}$$

Berdasarkan rumus SE dan SR tersebut diperoleh hasil sebagai berikut: (1) $SE(X_1) = 0,215 \times 0,594 \times 100\% = 12,77\%$ sehingga $SR(X_1) = 12,77\% / 0,642 =$

$19,89\%$; (2) $SE(X_2) = 0,203 \times 0,577 \times 100\% = 11,71\%$ sehingga $SR(X_2) = 11,71\% / 0,642 = 18,24\%$; (3) $SE(X_3) = 0,532 \times 0,747 \times 100\% = 39,74\%$ sehingga $SR(X_3) = 39,74\% / 0,642 = 61,90\%$.

Nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mampu menjelaskan [berpengaruh] terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah yang berjudul "The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten". Hasil penelitian Rahmatullah menyatakan bahwa "the results of this study can be concluded that increasing teacher performance can be carried out in the presence of learning effectiveness and teacher competence in the Madrasah Tsanawiyah, teacher who have the good performance seen from an process of learning effectiveness as well as the teacher competency" (Rahmatullah, 2016, p. 169). Beberapa penelitian lain juga membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin terhadap kinerja guru di Jayapura menunjukkan bahwa *competence affect positively and significantly teacher performance* (Arifin, 2015, p. 38). Hasil yang serupa juga ditunjukkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Zhu, dkk yang menyatakan bahwa *teachers' educational competency, sosial competency and technological competency were positively related to their innovative teaching performance* (Zhu, dkk., 2013, p. 9). Selain itu, penelitian oleh Rahman yang berjudul "Professional Competence, Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers" menunjukkan bahwa *professional and pedagogical competence give positive effect on the performance of Junior High Scholl science teacher in Ternate* (Rahman, 2014, p. 75). Selanjutnya, penelitian oleh Setyono dan Sudjaji terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya jika kompetensi guru ditingkatkan maka kinerja guru juga dapat meningkat (Setyono & Sudjaji, 2011, p. 97). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru (Mulyadi, 2011, p. 59).

Nilai signifikansi variabel motivasi kerja guru sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja guru mampu menjelaskan [berpengaruh] terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustafa dan Othman terhadap kinerja guru SMA di Provinsi

Riau dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *“correlation analysis showed that there was a significant correlation between work motivation contributes and teacher’s performance”* (Mustafa & Othman, 2016, p. 259). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Pasathang, dkk terhadap guru-guru yang ada di sekolah dasar Thailand dengan salah satu hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa implementasi dari sistem motivasi di sekolah tersebut dapat memotivasi guru untuk memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian lain terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh Inayatullah dan Jehangir yang menyatakan bahwa *“there is a significant and positive relationship between teacher’s motivation and their job performance”* (Inayatullah & Jehangir, 2012, p. 78). Selain itu, hasil penelitian oleh Wahab dan Komariah terhadap guru SMK di Jawa Barat juga menunjukkan bahwa *teacher’s motivation and profession allowance have positive and significant influences to the teaching performance of the teachers* (Wahab & Komariah, 2016, p. 200).

Nilai signifikansi variabel insentif sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan insentif guru mampu menjelaskan [berpengaruh] terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dee dan Wckyoff (p. 6) dalam penelitiannya yang berjudul *Incentives, Selection, and Teacher Performance Evidence from Impact* yang dilakukan terhadap guru-guru di Colombia, USA. Salah satu hasil penelitiannya menyatakan bahwa *by increasing incentives for high performing teachers to enter or remain in school subject to the incentives*. Selain itu, beberapa hasil penelitian lain yang juga menunjukkan bahwa insentif dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain penelitian yang dilakukan oleh Setyono dan Sudjaji terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru artinya jika insentif guru ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Lockheed di Republik Kyrgyz. Salah satu hasil penelitiannya menyatakan bahwa *“the incentive program was intended to motivate teachers, build skills and ultimately improve teacher classroom performance, for which teachers would be rewarded”* (Lockheed, 2014, p. 11).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa: (a) kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai, (b) kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai, (c) motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai, dan (d) insentif guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. Hal ini berarti bahwa jika masing-masing variabel bebas tersebut [kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif] ditingkatkan maka kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai, juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dibuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu meningkatkan kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif sehingga kinerja guru dapat meningkat pula. Upaya peningkatan dapat dilakukan dengan melibatkan para guru dalam program atau kegiatan sekolah dan diberi kesempatan dalam pencapaian sebuah prestasi. Selain itu juga, kepala sekolah dapat lebih memperhatikan jaminan dan keamanan guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah dan memberikan penghargaan bagi para guru atas penyelesaian pekerjaan dan prestasi yang diraihinya. Selain itu, semua guru juga.

Upaya peningkatan juga dilakukan oleh guru dengan selalu mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran terutama dalam penggunaan metode dan media pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. M. (2014). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38.
- Darmawan, Didit. (2008). *Teori motivasi*. Surabaya: Metromedia Printing.
- Dee, T. S., & Wyckoff, J. (2015). Incentives, selection, and teacher performance: Evidence from IMPACT. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34(2), 267-297.
- Eros, E. (2014). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Keca-

- matan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(1).
- Inayatullah, A. & Jehangir, P. (2012). Teacher's job performance: The role of motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78-99.
- Kemendikbud: 7 provinsi raih nilai terbaik uji kompetensi guru tahun 2015. (n.d.). Diperoleh pada 9 Oktober 2016 dari <http://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>
- Lockheed, M. (2014). Teacher opinions on performance incentives: Evidence from the Kyrgyz Republic. *Browser Download This Paper*. Mangkunegara, Prabu, A.A.A. (2010). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rahmat. (2013). *Statistika penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahmatullah, M. (2016). The relationship between learning effectiveness, teacher competence and teachers performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. *Higher Education Studies*, 6(1), 169.
- Mulyadi, Acep. (2011). Kontribusi kompetensi pedagogik dan iklim organisasi terhadap kinerja guru, 7 (2), 49-61. Diunduh dari id.portalgaruda.org
- Mulyasa. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, M. N., & Othman, N. (2016). The effect of work motivation on teacher's work performance in pekanbaru senior high schools, Riau Province, Indonesia. *Sosiohumanika*, 3(2).
- Neraca Pendidikan Daerah: *Neraca pendidikan daerah provinsi Nusa Tenggara Timur*. (n.d.). diperoleh pada September 12, 2016 dari <http://npd.data.kemdikbud.go.id/>
- Pujianah. (2015). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMK wilayah timur kota Surabaya* (tesis yang tidak dipublikasikan), Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Rahman, M. H. (2014). Professional Competence, Pedagogical Competence and The Performance of Junior High School of Science Teachers. *Journal of Education and Practice*, 5(9), 75-80.A.
- Pasathang, S., Tesaputa, K., & Sataphonwong, P. (2016). Teachers' performance motivation system in Thai Primary Schools. *International Education Studies*, 9(7), 119-129.
- Sekolah kita: *Profil, peta lokasi, dan perbandingan sekolah tingkat paud, dasar, menengah dan pendidikan masyarakat di 514 kab/kota*. Diperoleh pada Oktober 29, 2016 dari <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/>
- Setyono, H. & Sudjaji, A. (2011). Pengaruh kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap, 7 (2), 90-101. Diunduh dari id.portalgaruda.org
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukrapi, M., Muljono, P., & Purnaningsih, N. (2014). The Relationship Between Professional Competence And Work Motivation With The Elementary School Teacher Performance. *Asian Journal of humanities and social studies (ISSN: 2321-2799)*, 2(05).
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Uno, B.Hamzah. (2014). *Teori motivasi dan pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Uzer. (2004). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahab, A. A., & Komariah, A. (2016). Investigating teaching performance of vocational school teachers: profession allowance and work motivation.
- Wahyudi, Imam. (2012). *Mengejar profesionalisme guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wau, Redaktur. [n.d.]. *Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan*. Diperoleh dari https://www.academica.edu/11361823/Pengaruh%20Disiplin_Kerja_dan%20Insentif_terhadap_Kinerja_Karyawan
- Zhu, C., Wang, D., Cai, Y., & Engels, N. (2013). What core competencies are related to teachers' innovative teaching?. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41(1), 9-27.