

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK PGRI 1 MEJAYAN TAHUN 2017

Aries Mustakim¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Mustakim_aries@yahoo.com

Drs. Supri Wahyudi Utomo, M.Pd.²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
supriutomo@yahoo.co.id

Dra. Juli Murwani, M.Si.³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
jmurwani@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja guru di SMK PGRI 1 Mejayan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdaftar di SMK PGRI 1 Mejayan selama tahun 2017. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah sampel 85 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan, serta gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan.

Kata Kunci :

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of salary and incentives on teacher work motivation in SMK PGRI 1 Mejayan, either partially or simultaneously. This research uses quantitative method. The population in this study were all teachers registered at SMK PGRI 1 Mejayan during 2017. Sampling using total sampling technique with the number of samples 85 people. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis includes descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test which include test of coefficient of determination, t test, and F test. The results showed that salary had positive and significant effect on work motivation of SMK PGRI 1 Mejayan teacher, incentive had positive and significant effect on work motivation of SMK PGRI 1 Mejayan teacher, and salary and incentive simultaneously had positive and significant effect on teacher work motivation SMK PGRI 1 Mejayan .

Keywords : salary, incentive, work motivation



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 19-34
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat berharga bagi suatu negara. Pendidikan merupakan ujung tombak suatu negara. Karena generasi penerus suatu bangsa terlahir dari kaum terpelajar. Pendidikan dapat menjadikan bangsa yang berkualitas dan berakhlak tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai pemegang keberhasilan pendidikan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sering kali guru memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Motivasi dasar kebanyakan orang menjadi pegawai termasuk guru pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Hal ini berarti seseorang di setujui untuk menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi serta dilain pihak mengharapkan imbalan atau gaji maupun insentif. Menurut Rivai (2005) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai karyawan tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Rivai (2005) insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap. Kompensasi berupa gaji dan insentif merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam meningkatkan kinerja, mempertahankan, dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu sebuah organisasi harus memperhatikan faktor penting di antaranya gaji dan insentif yang dapat mempengaruhi motivasi guru dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai sebuah tujuan.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2011).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang gaji, insentif dan motivasi kerjaguru SMK PGRI Mejayan tahun pelajaran 2016/2017.

Populasi penelitian ini meliputi 85 orang guru SMK PGRI 1 Mejayan, baik sebagai guru tetap maupun guru tidak tetap yayasan. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu 85 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pada penelitian ini, menggunakan skala *Likert*. skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena seseorang. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyesuaikan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Dengan mengemukakan cara penyajian data dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalui modus, median dan mean.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *p value* atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai *p value* atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) dinilai tidak valid. Dengan *degree of freedom* (df) = (n-2) dan alpha = 0,05, maka r tabel : 0,238 sehingga:

- a. Variabel dikatakan valid jika r dihitung positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b. Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Imam Ghozali, 2011).

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

- a. Hasil $\alpha > 0,70$ = Reliabel
- b. Hasil $\alpha < 0,70$ = Tidak Reliabel.

Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik sebagai berikut :

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model depresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah *kolmogorov-smirnov* (Ghozali, 2011) yang diolah dengan program SPSS. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh di atas garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) ghozali 2013. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test). Hipotesis yang diuji adalah:

Tabel 3.4. Kriteria Pengujian Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak No decision	$0 < d < dl$ $dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak No decision	$4 - dl < d < 4$ $4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada korelasi negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$
Tidak ada korelasi negatif		
Tidak ada autokorelasi, positif atau negative		

Sumber: Ghozali (2011)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat digunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung dengan rumus:

$$VIF = 1/Tolerance$$

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. (Ghozali, 2011)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno 2009). Besarnya koefisien determinasi ini adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

uji statistik t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

uji statistik F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu, dengan uji F juga dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil uji hipotesis dan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan data tentang gaji, diperoleh nilai $t_{hitung} (4,698) > t_{tabel} (1,671)$ dan $p_{value} (0,008 < \alpha (0,05))$, maka H_1 diterima. Hasil uji regresi diperoleh nilai konstanta dari variabel gaji (X_1) adalah sebesar 0,487 (positif). Hal ini berarti gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejoyan.

Hasil penelitian ini didukung temuan penelitian yang dilakukan Kamal dan Wisianti (2015), yang menemukan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Semakin tinggi gaji maka semakin baik motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian jawaban kuesioner yang disampaikan responden, diketahui bahwa guru SMK PGRI 1 Mejoyan Kabupaten Madiun merasa bahwa pihak sekolah selama ini memberikan peluang yang adil dalam pemberian gaji. Prosedur kenaikan gaji menurut guru sudah sesuai dengan ketentuan dari Dinas Ketenagakerjaan. Guru juga beranggapan bahwa gaji yang diterimanya sudah memenuhi standar UMR seperti yang ditetapkan pemerintah.

Gaji mempunyai pengaruh cukup erat dengan motivasi kerja guru. Menurut Rivai (2005), organisasi dalam menentukan gaji pasti mempunyai sebuah tujuan, Sebigian besar gaji diberikan untuk memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. adalam pemberian gaji adapun tujuannya adalah untuk ikatan kerja, menciptakan kepuasan kerja pada karyawan atau guru, serta untuk memotivasi guru atau karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal lagi.

2) Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil uji hipotesis dan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan data tentang insentif, diperoleh nilai t_{hitung} ($2,369$) $>$ t_{tabel} ($1,671$) dan p_{value} ($0,027$) $<$ α ($0,05$), maka H_2 diterima. Hasil uji regresi diperoleh nilai konstanta dari variabel insentif (X_2) adalah sebesar $0,233$ (positif). Hal ini berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan.

Hasil penelitian ini didukung temuan penelitian yang dilakukan Oktarini (2015), yang juga menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian insentif yang konsisten dapat menimbulkan rasa motivasi yang tinggi untuk karyawan kepada instansi atau tempat kerjanya. Bukan hanya motivasi saja, namun juga jiwa loyalitas karyawan terhadap tempatnya bekerja. Berdasarkan hasil penelitian jawaban kuesioner yang disampaikan responden, diketahui bahwa guru di SMK PGRI 1 Mejayan telah merasa puas atas pemberian insentif yang diberikan pihak Yayasan sehingga insentif oleh pihak Yayasan termasuk layak jika dibandingkan sekolah lain.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa insentif guru di SMK PGRI 1 Mejayan juga telah meningkatkan motivasi kerja guru. Guru semakin memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bekerja dengan senang hati, serta memiliki keinginan untuk semakin maju. Pihak sekolah juga telah melaksanakan beberapa program peningkatan insentif, seperti peningkatan besar uang penghargaan atas motivasi kerja guru. Kepala sekolah dan pihak yayasan juga semakin memperhatikan kesejahteraan guru.

3) Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan penghitungan data tentang gaji dan insentif terhadap motivasi kerja, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $20,005$ lebih besar dari F_{tabel} ($3,20$) dan p_{value} ($0,000$) lebih kecil dari α ($0,05$), maka H_3 diterima. Artinya, gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* (R^2) adalah $0,312$ atau $31,2\%$ yang berarti $31,2\%$ motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan insentif sedangkan sisanya, yaitu sebesar $68,8\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Menurut jawaban angket, diketahui bahwa motivasi kerja guru dapat ditingkatkan dari penumbuhan perasaan senang dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan yang lain karena untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, serta guru bekerja karena ingin memperoleh insentif. Gaji dan insentif yang diberikan kepada guru, selain sebagai balas jasa bertujuan juga sebagai motivasi guru. Pemberian gaji dan insentif yang dilakukan pihak sekolah diharapkan guru dapat merasa puas dan bisa mencukupi kebutuhannya, dengan memenuhi kebutuhannya pihak sekolah berharap agar guru dapat semangat dalam menjalankan tugas dan bisa mencapai tujuan. Gaji bisa menjadi salah satu faktor motivasi kerja guru atas dasar tujuan pemberian gaji seperti materi, sedangkan insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi non materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Pemberian insentif sebagai pendorong dan perangsang agar bersemangat, dengan demikian adanya insentif dapat mendorong seseorang agar termotivasi.

Pemberian gaji dan insentif yang sesuai harapan karyawan, termasuk guru, sangat diperlukan untuk memotivasi guru agar dapat bekerja dengan penuh semangat, keinginan untuk mencapai kesuksesan, serta melaksanakan seluruh tugas dengan penuh tanggung jawab. Berkaitan dengan perlunya motivasi kerja bagi seorang, SMK PGRI 1 Mejoyan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan pemberian gaji dan insentif demi tercapainya motivasi kerja guru yang maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- 1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejoyan. Hal ini membuktikan bahwa gaji yang diterima guru-guru di SMK PGRI 1 Mejoyan telah mendorong guru untuk memiliki ikatan kerja dengan pihak sekolah yang lebih erat, mencapai kepuasan kerja, serta memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja dengan lebih maksimal. Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa selama ini guru merasa puas atas besaran gaji yang diterima dari pihak yayasan. Dari sebagian gaji yang diterimanya, beberapa guru memilih mengikuti seminar-seminar, pendidikan dan pelatihan, demi memenuhi keinginannya untuk lebih berprestasi dibandingkan sebelumnya.
- 2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejoyan. Insentif yang diterima guru-guru di SMK PGRI 1 Mejoyan dapat mendorong guru untuk bekerja secara bertanggung jawab dan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa guru bersedia melaksanakan tugas pendampingan terhadap siswa yang mengikuti lomba, sanggup mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta tugas-tugas pembimbingan siswa karena adanya insentif tambahan yang diterima dari pihak yayasan.
- 3) Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejoyan. Hal ini membuktikan bahwa jika gaji yang diterima guru sesuai dengan harapan serta insentif yang diterima dapat semakin mendorong guru untuk bekerja secara bertanggung jawab dan meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerjanya, maka gaji dan insentif yang diterima guru dapat meningkatkan motivasi kerja. Gaji lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja guru yang di sebabkan oleh adanya kenaikan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh pihak sekolah. Di dorong dengan penerimaan gaji yang tidak pernah terlambat maka guru termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamal.B dan Widiyanti. H. 2015. *Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina kota Tegal*. Politenik Harapan Bersama. Tegal.
- Oktaini. R. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan*.E-journalAdminitrasi Bisnis,Vol.3, No.3
- Rivai Viethzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrfindo Persada.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. R & D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta

LAMPIRAN

Uji Validitas

1. Variabel Gaji

		Correlations										
		X1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1	Pearson Correlation	1	.643**	.484**	.748**	.693**	.684**	.706**	.548**	.514**	.433**	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.1	Pearson Correlation	.643**	1	.223*	.508**	.302**	.393**	.513**	.386**	.249*	.206	.076
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.000	.005	.000	.000	.000	.022	.058	.492
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.484**	.223**	1	.249*	.399**	.273*	.283**	.118	.153	.055	.130
	Sig. (2-tailed)	.000	.041		.021	.000	.012	.009	.280	.161	.614	.235
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.748**	.508**	.249*	1	.484**	.608**	.689**	.377**	.214*	.127	.279**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021		.000	.000	.000	.000	.050	.247	.010
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.693**	.302**	.399**	.484**	1	.419**	.500**	.307**	.180	.173	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.004	.100	.113	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.684**	.393**	.273*	.608**	.419**	1	.509**	.270*	.325**	.048	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000		.000	.012	.002	.661	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.706**	.513**	.283**	.689**	.500**	.509**	1	.352**	.138	.101	.192
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.000		.001	.206	.359	.079
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.548**	.386**	.118	.377**	.307**	.270*	.352**	1	.208	.114	.083
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.280	.000	.004	.012	.001		.056	.301	.450
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.514**	.249*	.153	.214*	.180	.325**	.138	.208	1	.315**	.278*
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.161	.050	.100	.002	.206	.056		.003	.010
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.433**	.206	.055	.127	.173	.048	.101	.114	.315**	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.614	.247	.113	.661	.359	.301	.003		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.535**	.076	.130	.279**	.389**	.346**	.192	.083	.278*	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.492	.235	.010	.000	.001	.079	.450	.010	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Insentif

		Correlations										
		X2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2	Pearson Correlation	1	.538**	.482**	.587**	.574**	.719**	.717**	.676**	.527**	.495**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.1	Pearson Correlation	.538**	1	.318**	.373**	.159	.324**	.397**	.202	.189	.064	.137
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.145	.002	.000	.064	.083	.559	.211
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.482**	.318**	1	.373**	.313**	.183	.341**	.275**	-.069	.043	.062
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.004	.094	.001	.011	.530	.693	.573
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.587**	.373**	.373**	1	.424**	.422**	.444**	.220*	.018	.056	.159
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.043	.867	.609	.145
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.574**	.159	.313**	.424**	1	.325**	.468**	.369**	.070	.034	.197
	Sig. (2-tailed)	.000	.145	.004	.000		.002	.000	.001	.525	.756	.071
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	.719**	.324**	.183	.422**	.325**	1	.549**	.494**	.423**	.184	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.094	.000	.002		.000	.000	.000	.091	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	.717**	.397**	.341**	.444**	.468**	.549**	1	.461**	.198	.159	.243*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.070	.146	.025
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.7	Pearson Correlation	.676**	.202	.275**	.220*	.369**	.494**	.461**	1	.325**	.326**	.297**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.011	.043	.001	.000	.000		.002	.002	.006
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.8	Pearson Correlation	.527**	.189	-.069	.018	.070	.423**	.198	.325**	1	.495**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000	.083	.530	.867	.525	.000	.070	.002		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.9	Pearson Correlation	.495**	.064	.043	.056	.034	.184	.159	.326**	.495**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.559	.693	.609	.756	.091	.146	.002	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.10	Pearson Correlation	.579**	.137	.062	.159	.197	.379**	.243*	.297**	.429**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.211	.573	.145	.071	.000	.025	.006	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Motivasi Kerja Guru

		Correlations										
		Y	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
Y	Pearson Correlation	1	.635**	.560**	.696**	.718**	.706**	.758**	.616**	.445**	.478**	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.1	Pearson Correlation	.635**	1	.207	.404**	.337**	.422**	.481**	.309**	.367**	.110	.189
	Sig. (2-tailed)	.000		.057	.000	.002	.000	.000	.004	.001	.318	.084
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.560**	.207	1	.359**	.393**	.239*	.321**	.312**	.024	.287**	.291**
	Sig. (2-tailed)	.000	.057		.001	.000	.028	.003	.004	.827	.008	.007
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.696**	.404**	.359**	1	.488**	.496**	.584**	.315**	.222*	.172	.208
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.003	.041	.115	.056
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.718**	.337**	.393**	.488**	1	.445**	.649**	.322**	.262*	.244*	.221*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.003	.016	.025	.042
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	.706**	.422**	.239*	.496**	.445**	1	.634**	.502**	.275**	.217*	.081
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000		.000	.000	.011	.046	.461
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.6	Pearson Correlation	.758**	.481**	.321**	.584**	.649**	.634**	1	.402**	.254*	.176	.090
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.019	.106	.412
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.7	Pearson Correlation	.616**	.309**	.312**	.315**	.322**	.502**	.402**	1	.156	.194	.195
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.003	.003	.000	.000		.155	.075	.073
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.8	Pearson Correlation	.445**	.367**	.024	.222*	.262*	.275**	.254*	.156	1	.109	.062
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.827	.041	.016	.011	.019	.155		.321	.573
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.9	Pearson Correlation	.478**	.110	.287**	.172	.244*	.217*	.176	.194	.109	1	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.318	.008	.115	.025	.046	.106	.075	.321		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.10	Pearson Correlation	.465**	.189	.291**	.208	.221*	.081	.090	.195	.062	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.084	.007	.056	.042	.461	.412	.073	.573	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Reliabilitas

1. Variabel Gaji

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.802	10

2. Variabel Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.788	.791	10

3. Variabel Motivasi Kerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.810	10

DESKRIPTIF FREKUENSI

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	45	52.9	52.9	52.9
	Wanita	40	47.1	47.1	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	33	38.8	38.8	38.8
	24-34 tahun	18	21.2	21.2	60.0
	> 35 tahun	34	40.0	40.0	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/ sederajat	17	20.0	20.0	20.0
Diploma	3	3.5	3.5	23.5
Sarjana (S1, S2)	65	76.5	76.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	5	5.9	5.9	5.9
5-10 tahun	30	35.3	35.3	41.2
> 10 tahun	50	58.8	58.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

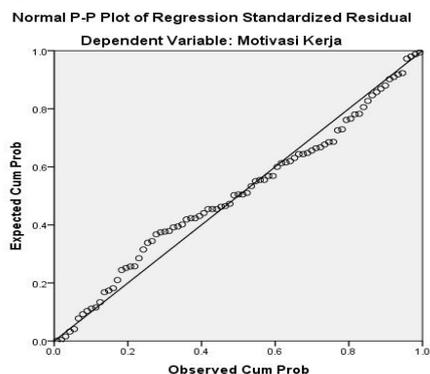
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	85	22	40	31.94	3.911
Insentif	85	24	40	31.87	4.125
Motivasi Kerja	85	22	40	32.06	4.204
Valid N (listwise)	85				

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44658458
	Most Extreme Differences	
Test Statistic	Absolute	.095
	Positive	.077
	Negative	-.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

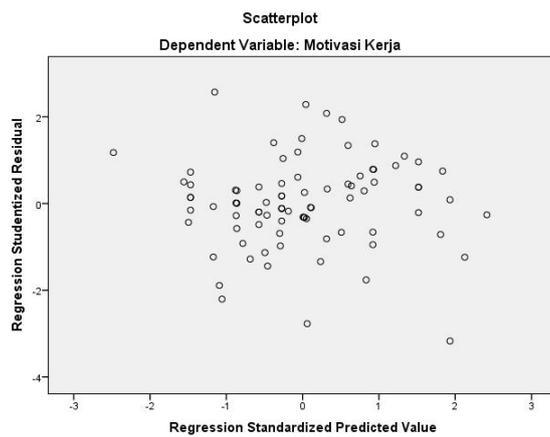
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.098	3.714		2.450	.016		
	Gaji	.487	.104	.453	4.698	.000	.883	1.133
	Insentif	.233	.098	.228	2.369	.020	.883	1.133

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji Heteroskedastisitas



Correlations

			Gaji	Insentif	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaji	Correlation Coefficient	1.000	.355**	.122
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.267
		N	85	85	85
	Insentif	Correlation Coefficient	.355**	1.000	-.053
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.632
		N	85	85	85
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.122	-.053	1.000
		Sig. (2-tailed)	.267	.632	.
		N	85	85	85

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.328	.312	3.488	2.043

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

HASIL ANALISIS REGRESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.098	3.714		2.450	.016
	Gaji	.487	.104	.453	4.698	.000
	Insentif	.233	.098	.228	2.369	.020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.874	2	243.437	20.005	.000 ^b
	Residual	997.831	82	12.169		
	Total	1484.706	84			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.312	3.488

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

Kuesioner

Pengantar

Responden terhormat,

Saya adalah mahasiswa UNIVERSITAS PGRI MADIUN yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK PGRI I Mejayan Tahun 2017. Penelitian ini untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Untuk itu, kesediaan Anda untuk menjadi responden penelitian ini bermanfaat bagi kami. Atas kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Identitas Responden

1. Jenis kelamin:
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia:
 - < 25 tahun
 - 25 - 35 tahun
 - > 35 tahun
3. Tingkat Pendidikan:
 - SLTA/Sederajat
 - Diploma
 - Sarjana (S1, S2)
4. Pangkat/Golongan:
5. Masa Kerja:
 - < 5 tahun
 - 5 - 10 tahun
 - > 10 tahun

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan berikut ini dengan seksama.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Anda.
3. Kriteria jawaban:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Pernyataan

Pernyataan berikut ini berhubungan dengan pendapat Anda terhadap gaji, insentif, dan insentif terkait dengan posisi Anda sebagai guru di SMK PGRI I Mejayan yang dinyatakan dalam setiap pernyataan. Pengisian dilakukan dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Gaji (X₁)						
Keadilan Internal						
1.	Kenaikan gaji yang Anda terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi	<input type="checkbox"/>				
2.	Gaji yang Anda terima terkadang sering terlambat, padahal Anda sudah bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak sekolah	<input type="checkbox"/>				

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
3.	Tunjangan yang Anda terima dari pihak Yayasan sama dengan karyawan dan guru lain yang setingkat	<input type="checkbox"/>				
4.	Anda merasa bahwa pihak sekolah selama ini memberikan peluang yang adil dalam pemberian imbalan insentif	<input type="checkbox"/>				
5.	Insentif yang Anda terima kurang mampu memenuhi kebutuhan untuk pengembangan keahlian Anda sebagai guru	<input type="checkbox"/>				
Keadilan Eksternal						
6.	Prosedur kenaikan gaji di tempat kerja Anda sudah sesuai dengan ketentuan dari Dinas Ketenagakerjaan	<input type="checkbox"/>				
7.	Sekolah swasta lain memberikan tunjangan yang lebih baik dibandingkan tempat kerja Anda	<input type="checkbox"/>				
8.	Dibandingkan sekolah lain, pemberian insentif yang selama ini dilakukan pihak Yayasan, masih rendah	<input type="checkbox"/>				
9.	Gaji yang Anda terima sudah memenuhi standar UMR seperti yang ditetapkan pemerintah	<input type="checkbox"/>				
10.	Yayasan memberikan gaji tambahan apabila ada tugas-tugas di luar jam mengajar	<input type="checkbox"/>				
Insentif (X₂)						
Kinerja						
1.	Insentif yang Anda terima dari pihak Yayasan sesuai dengan kinerja Anda	<input type="checkbox"/>				
2.	Anda puas atas pemberian insentif yang diberikan pihak Yayasan sehingga dapat memotivasi untuk peningkatan kinerja	<input type="checkbox"/>				

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Lama kerja						
3.	Sebagai guru yang belum lama bekerja di sekolah ini, Anda merasa pemberian insentif atas lama kerja sudah memuaskan	<input type="checkbox"/>				
4.	Pemberian insentif di tempat Anda bekerja dengan mempertimbangkan lama kerja masing-masing guru/karyawan	<input type="checkbox"/>				
Senioritas						
5.	Anda kurang puas atas pemberian insentif dari pihak Yayasan karena didasarkan pada senioritas, bukan atas prestasi kerja	<input type="checkbox"/>				

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kebutuhan						
6.	Insentif yang Anda terima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga Anda	<input type="checkbox"/>				
7.	Insentif yang Anda terima terkadang kurang tepat waktu sehingga mempengaruhi pemenuhan kebutuhan hidup	<input type="checkbox"/>				
Keadilan dan Kelayakan						
8.	Besar insentif oleh pihak Yayasan termasuk layak jika dibandingkan sekolah lain	<input type="checkbox"/>				
9.	Menurut Anda, pemberian insentif berdasarkan kinerja adalah adil	<input type="checkbox"/>				
Evaluasi Jabatan						
10.	Terkadang, pihak sekolah memberikan insentif hanya berdasarkan jabatan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja	<input type="checkbox"/>				

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Motivasi (Y)						
Motivasi Internal						
1.	Guru harus melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	<input type="checkbox"/>				
2.	Dalam melaksanakan tugas, guru tidak harus memiliki target yang jelas, karena sudah ada dalam kurikulum yang digunakan	<input type="checkbox"/>				
3.	Guru yang kreatif perlu memiliki tujuan yang jelas dan menantang	<input type="checkbox"/>				
4.	Sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, guru tidak perlu mendapat penghargaan sebagai umpan balik atas hasil pekerjaannya	<input type="checkbox"/>				
5.	Agar semangat dalam bekerja, guru perlu memiliki perasaan senang dalam bekerja	<input type="checkbox"/>				
6.	Guru terkadang tidak perlu berusaha menjadi yang terbaik, lebih unggul dibandingkan orang lain	<input type="checkbox"/>				
7.	Guru perlu mengutamakan pencapaian prestasi atas pekerjaannya	<input type="checkbox"/>				
Motivasi Eksternal						
8.	Guru boleh mengerjakan pekerjaan yang lain karena untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	<input type="checkbox"/>				
9.	Guru melaksanakan tugas karena hanya ingin memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	<input type="checkbox"/>				
10.	Seperti halnya profesi yang lain, guru bekerja karena ingin memperoleh insentif	<input type="checkbox"/>				