

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,kecerdasan,akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Berbagai kajian di banyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh berbagai indikator ekonomi dan sosial budaya (Firman, 2012). Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat (Subki, 2015).

Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru, baik secara individu maupun kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Menurut undang-undang no.14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen pada Pasal 1 ayat 1:

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun luar dinas dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru yakni, tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan (Musfah, 2011). Pertama, tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik. Kedua, tugas dalam bidang kemanusiaan, hendaknya seorang guru disekolah harus bisa menjadikan dirinya orang tua kedua yang mampu menarik simpati sehingga menjadi idola siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Ketiga, tugas dalam bidang kemasyarakatan, yakni bahwa tugas dalam bidang kemasyarakatan atau sosial, masyarakat menempatkan guru dalam lingkup yang sangat terhormat dilingkungannya (Susanto, 2016).

Guru memiliki tanggung jawab besar dalam proses transformasi ilmu kepada peserta didik. Guru dituntut harus profesional, mampu mengajar dengan baik, mampu merancang, memilih bahan belajar, dan strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk mengukur penguasaan hasil belajar, serta sebagai pendidik guru bertugas

membimbing, membina dan mengarahkan siswanya kearah yang lebih baik agar lebih aktif, kreatif, dan mandiri (Susanto, 2016). Karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mampu memperoleh ilmu pengetahuan dan dengan adanya guru, maka lahirlah para pemimpin-pemimpin hebat, ilmuwan, dan tokoh-tokoh hebat lainnya yang dapat membangun Indonesia menjadi negara yang lebih baik lagi.

Guru yang memiliki kemampuan profesional, motivasi dan kinerja yang baik tidaklah mudah. Guru akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan dan motivasi. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik, guru akan selalu menghadapi masalah. Masalah-masalah yang dihadapi guru dapat pula berasal dari kebutuhan-kebutuhan guru yang kurang terpenuhi sehingga berpengaruh terhadap proses belajar mengajar yang dikelolanya.

Mengingat betapa mulianya profesi sebagai guru ini alangkah menyedihkannya apabila pengorbanan yang sangat besar mereka berikan ini hanya diganti dengan sedikit uang yang belum tentu dapat memenuhi kebutuhan mereka padahal peran guru sangat penting dalam dunia pendidikan. Namun realita dibalik kehebatan profesi guru masih sangat memprihatinkan. Masih banyak para guru yang belum terjamin kesejahteraannya baik dari gaji mau pun tunjangan lainnya.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan

(Ariani, 2009). Gaji guru masih sangat rendah jika dibandingkan dengan gaji karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Gaji guru seharusnya mengikuti perkembangan pasar, sehingga bukan seberapa besar gaji yang diterima akan tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari gaji tersebut. Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri mau pun swasta, masyarakat sering kali mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Padahal, tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah berstatus PNS atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru Tidak Tetap, atau Guru Kontrak. “Guru Tidak Tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Gaji guru tidak tetap tidak sebanding dengan beban kerja yang diterimanya, berbeda dengan gaji guru PNS yang digaji oleh pemerintah sehingga meningkat kesejahteraannya sedangkan guru honorer memiliki beban kerja yang sama bahkan melebihi jam kerja seorang guru namun gaji yang diterima tidaklah sama dengan gaji guru PNS (Wakiran, S, Sudibyanto, & Suruawan, 2004).

Guru Tidak Tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Seperti, guru yang bekerja di tingkat SD/MI banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Gaji

yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya. Berhasil atau tidaknya siswa menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dalam dunia kerja bergantung pada kapabilitas guru SD/MI ini. Dengan latar belakang dari setiap guru yang berbeda-beda maka salah satu cara yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru adalah dengan adanya pemberian insentif. Oleh karena itu, pemerintah harus mampu melihat kebutuhan guru, serta apa yang diharapkan oleh guru di masa mendatang.

Karena itu, pemerintah DIY memberikan insentif guru bukan PNS atau insentif GTT/PTT atau bisa disebut dengan tunjangan fungsional guru bukan PNS untuk para guru tidak tetap baik guru yang mengajar disekolah negeri maupun disekolah swasta. Setiap Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta menaikkan insentif untuk guru tidak tetap seperti di Kabupaten Sleman Insentif yang diberikan sekitar Rp 325.000 , di Kabupaten Gunung Kidul sekitar Rp200.000 , di Kabupaten Kulon Progo sekitar Rp 100.000-Rp350.000 , di Kabupaten bantul Rp 600.000 , lalu di Kota Yogyakarta insentif yang diberikan sekitar Rp 200.000-Rp400.000 (Radar Jogja, 2016).

Karena itu, pemerintah memberikan insentif guru bukan PNS atau insentif GTT/PTT atau bisa disebut dengan tunjangan fungsional guru bukan PNS untuk para guru tidak tetap baik guru yang mengajar disekolah negeri maupun disekolah swasta. Khususnya pada Kabupaten Bantul untuk tahun 2016, ada 100.000 kuota yang dipersiapkan untuk menerima insentif guru non PNS.

Insentif yang diberikan adalah Rp 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) setiap bulan dan dikenakan pajak penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Insentif GTT/PTT diberikan bagi guru yang belum sertifikasi. Pemberian didasarkan lama mengajar sehingga setiap orang bisa diterima berbeda jumlahnya. Tidak hanya guru tidak tetap yang mendapatkan dana insentif tersebut, pegawai tidak tetap pun akan mendapatkan dana insentif tersebut. Dana insentif GTT/PTT dimaksudkan untuk menunjang kesejahteraan para guru tidak tetap dan belum tersertifikasi dan pegawai tidak tetap dengan gaji mereka yang minimalis. GTT/PTT menerima insentif dari APBD kabupaten dan juga dari APBD Provinsi.

Tujuan pemberian insentif , pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Salah satu hal penting yang menjadi perhatian khusus pemerintah Kabupaten Bantul adalah pada sektor pendidikan. Peningkatan mutu SDM diharapkan pula bersamaan dengan semakin tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki SDM. Banyaknya sekolah, murid dan guru pada tahun 2014 dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Jumlah Sekolah, Murid, Guru Tahun 2014

KRITERIA	JUMLAH	TOTAL MURID	TOTAL GURU
TK Negeri	1	116	12
TK Swasta	540	28.237	1.893
SD Negeri	281	57.599	3.838
MI Negeri	3	1.044	59
SD Swasta	79	15.422	1.183
MI Swasta	26	2.925	280
SMP Negeri	47	23.402	1.710
MTs Negeri	9	4.009	295
SMPT	2	119	42
SMP Swasta	40	6.870	826
Mts Swasta	13	3.165	330
SMA Negeri	19	10.374	873
MA Negeri	4	1.874	166
SMA Swasta	16	2.073	366
MA Swasta	8	1.916	254
SMK Negeri	13	8.891	915
SMK Swasta	35	7.001	990
JUMLAH	1.136	175.037	14.032

Sumber : Dikdas & Dikmenof, 2015

Menurut tabel, diatas diketahui bahwa kabupaten Bantul memiliki jumlah sekolah sebanyak 1.137 dengan jumlah murid sebanyak 173.993 orang dan guru sebanyak 14.032 orang. Dengan jumlah SD dan setaranya sebanyak 389, jumlah SMP dan setaranya sebanyak 111, dan jumlah SMA dan setaranya sebanyak 95. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah guru yang paling banyak di kabupaten Bantul adalah guru SD.

Tabel 1.2. akan menggambarkan mengenai jumlah guru berdasarkan jenjang pendidikannya.

Tabel 1. 2 Jumlah Guru Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada Tahun 2014

KRITERIA	PENDIDIKAN GURU				JUMLAH	TOTAL PENERIMA
	<S1	S1	S2	S3		SERTIFIKASI
SD	657	4.294	70	0	5.021	2.161
MI	42	286	11	0	339	190
SMP	201	2.204	130	1	2.536	1.619
MTs	65	520	40	0	625	379
SMA	32	1.084	124	0	1.239	789
SMK	104	1.683	117	1	1.905	801
MA	27	336	53	0	416	322

Sumber : Dinas Pendidikan Dasar dan Dinas Pendidikan Menengah dan NF, 2015

Berdasarkan pada tabel 1.2. jumlah guru non sertifikasi terbanyak adalah guru SD dengan jumlah sebesar 2.860 yang artinya masih banyak guru SD di kabupaten Bantul yang kesejahteraannya masih kurang dengan penghasilan yang kurang memadai. Dikhawatirkan hal tersebut akan dapat mengurangi kinerja serta motivasi mereka untuk dapat mengajar serta memberikan ilmunya secara maksimal terhadap murid-murid disana.

Pada tahun 2017 Kabupaten Bantul kembali menaikkan dana pemberian insentif menjadi Rp 600.000,- untuk kategori pertama (guru honorer yang diangkat sebelum tahun 2005) dan Rp 400.000,- untuk kategori kedua (guru honorer yang diangkat tahun 2005-2008) dan pada tahun ini guru honorer yang diangkat sampai tahun 2013 juga mendapatkan insentif senilai Rp 200.000,- (Atmasari, 2018). Banyaknya jumlah guru SD di tiap Kecamatan yang ada di Bantul akan dijelaskan pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Jumlah Guru SD Honorer

JUMLAH GURU HONORER SD DI BANTUL TAHUN 2017					
NO	KECAMATAN	KRITERIA 1	KRITERIA 2	KRITERIA 3	TOTAL
1	Bambanglipuro	36	7	30	73
2	Pleret	25	15	30	70
3	Banguntapan	60	21	147	228
4	Bantul	40	17	132	189
5	Sedayu	35	8	42	85
6	Sanden	29	1	21	51
7	Piyungan	19	16	32	67
8	Srandakan	20	6	19	45
9	Dlingo	6	4	17	27
10	Pajangan	11	4	13	28
11	Pandak	28	25	26	79
12	Jetis	31	6	47	84
13	Pundong	30	4	23	57
14	Kasih	47	26	129	202
15	Imogiri	22	20	35	77
16	Kretek	16	2	29	47
17	Sewon	42	10	71	123

Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, 2017

Berdasarkan tabel 1.3. dapat disimpulkan bahwa jumlah guru honorer SD yang paling banyak berada di Kecamatan Banguntapan dengan jumlah guru 228 orang. Peningkatan dana insentif sangat membantu wilayah yang memiliki banyak jumlah guru honorer. Kecamatan Banguntapan memiliki 31 sekolah dasar dengan jumlah guru honorer sebanyak 228. Dengan banyaknya jumlah guru honorer disana sudah sepatutnya dana insentif terbesar juga dialokasikan untuk kecamatan Banguntapan. Alokasi dana insentif tiap kecamatan akan dijelaskan pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4 Jumlah Alokasi Dana Insentif

DATA JUMLAH ALOKASI DANA INSENTIF DI BANTUL TAHUN 2017		
NO	KECAMATAN	ALOKASI DANA
1	Bambanglipuro	Rp128.400.000,00
2	Pleret	Rp124.200.000,00
3	Banguntapan	Rp310.200.000,00
4	Bantul	Rp203.400.000,00
5	Sedayu	Rp139.800.000,00
6	Sanden	Rp93.000.000,00
7	Piyungan	Rp113.400.000,00
8	Srandakan	Rp85.800.000,00
9	Dlingo	Rp60.000.000,00
10	Pajangan	Rp51.000.000,00
11	Pandak	Rp129.000.000,00
12	Jetis	Rp147.000.000,00
13	Pundong	Rp111.600.000,00
14	Kasih	Rp268.800.000,00
15	Imogiri	Rp129.000.000,00
16	Kretek	Rp74.400.000,00
17	Sewon	Rp199.800.000,00

Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, 2017

Berdasarkan tabel 1.4. alokasi dana insentif terbesar berada pada kecamatan Banguntapan dengan jumlah alokasi Rp 310.200.000,00. Kecamatan Banguntapan saat ini masih membutuhkan PNS untuk posisi guru, terutama sekolah dasar (SD) yang masih kurang sekitar 50 persen. Sehingga untuk, sejauh ini masih bergantung banyak dari keberadaan GTT dan PTT. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya pengawasan serta kelancaran alokasi dana tersebut perlu untuk diperhatikan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis ingin menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi dan kinerja guru di Kabupaten Bantul khususnya di Kecamatan Banguntapan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka dapat disimpulkan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pemberian dana insentif berpengaruh pada motivasi guru honorer SD di kecamatan Banguntapan Bantul?
2. Apakah pemberian dana insentif berpengaruh pada kinerja guru honorer SD di kecamatan Banguntapan Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh pemberian dana insentif terhadap kinerja dan motivasi guru honorer di kecamatan Banguntapan Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan mengenai ilmu pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan khususnya mengenai pengaruh pemberian dana insentif terhadap kinerja dan motivasi guru honorer di kecamatan Banguntapan Bantul.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan pemerintah serta dapat memberikan informasi serta referensi yang diperlukan.

b. Manfaat bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini maka dapat menambah ilmu serta wawasan mengenai pemberian dana insentif yang akan diberikan oleh pemerintah terhadap guru honorer

c. Manfaat Bagi Penulis

- 1) Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan agar dapat mengimplementasikan ilmu yang dimiliki khususnya mengenai ilmu pemerintahan terutama pada bidang pendidikan.
- 2) Agar dapat menambah serta mengembangkan ilmu dan wawasan yang dimiliki peneliti, khususnya dalam hal program pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

E. Kerangka Dasar Teori

1. Kebijakan Pemberian Insentif

a. Teori Mengenai Kebijakan Publik

Menurut pakar dari Inggris yaitu W.I. Jenkins kebijakan publik adalah ” *A set of interrelated decisions taken by a political actor or group of actors concerning the selection of goals and the means of achieving them within a specified situation where these decisions should, in principle, be within the power of these actors to achieve*” yang artinya dalam bahasa Indonesia “merupakan serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor, berkenaan dengan tujuan yang telah

dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi” (Wahab, 2016).

Dye yang dikutip Young dan Quinn memberikan definisi kebijakan publik secara luas, yakni sebagai “*whatever governments choose to do or not to do*” (Suharto, 2014) Sementara itu, Anderson yang juga dikutip oleh Young dan Quinn, menyampaikan definisi kebijakan public yang relative lebih spesifik, yaitu sebagai “*a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*. Agar dapat lebih memahami definisi dari kebijakan public maka perlu dipahami konsep dari kebijakan publik tersebut. Konsep kunci yang termuat dalam kebijakan publik adalah sebagai berikut:

- 1) Konsep pertama adalah tindakan pemerintah yang berwenang. Kebijakan publik adalah tindakan yang dibuat dan diimplementasikan oleh badan pemerintah yang memiliki kewenangan hukum, politis dan finansial untuk melakukannya.
- 2) Konsep yang kedua adalah reaksi terhadap kebutuhan dan masalah dunia nyata. Dalam konsep ini, kebijakan publik berupaya merespon masalah atau kebutuhan nyata yang berkembang di masyarakat.
- 3) Konsep yang ketiga adalah tindakan yang berorientasi pada tujuan. Kebijakan publik biasanya bukanlah sebuah keputusan tunggal, melainkan terdiri dari beberapa pilihan tindakan atau strategi yang

dibuat untuk mencapai tujuan tertentu demi kepentingan orang banyak.

- 4) Konsep yang keempat yaitu keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kebijakan publik pada umumnya merupakan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah social. Namun, kebijakan publik bisa juga dirumuskan berdasarkan keyakinan bahwa masalah sosial akan dapat dipecahkan oleh kerangka kebijakan yang sudah ada dan karenanya tidak memerlukan tindakan tertentu.
- 5) Konsep yang terakhir adalah justifikasi yang dibuat oleh seseorang atau beberapa orang aktor. Dalam konsep ini dijelaskan bahwa kebijakan publik berisi sebuah pernyataan terhadap suatu cara atau rencana tindakan yang telah dirumuskan, bukan hanya sebuah maksud atau janji yang belum dirumuskan. Keputusan yang telah dibuat dalam kebijakan publik biasanya dibuat oleh sebuah badan pemerintah, maupun oleh beberapa perwakilan lembaga.

b. Pemberian Insentif

1) Teori Mengenai Pemberian Insentif

Pemberian upah dan gaji yang telah diterima oleh setiap pegawai tidak serta merta dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Oleh sebab itu pemerintah memberikan motivasi lain yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka yaitu berupa pemberian insentif.

Pengertian dari pemberian Insentif itu sendiri adalah pemberian penghargaan dalam bentuk uang kepada guru bukan PNS yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dan melaksanakan tugas sebagai guru sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun secara terus menerus pada satuan administrasi pangkal yang sama.

Menurut Davis Insentif adalah pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai yang berhasil mencapai standar kerja yang ditentukan. Pengertian lainnya mengenai insentif diungkapkan oleh Martoyo bahwa, insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi.

2) Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan dalam pemberia insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan

prestasi dan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dengan menawarkan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar.

Pemberian insentif kepada Guru Bukan PNS (GBPNS) bertujuan untuk memotivasi GBPNS untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja secara profesional dalam melaksanakan tugas di sekolah. Selain itu pemberian insentif dapat mendorong GBPNS untuk fokus melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi peserta didiknya dengan sebaik-baiknya. Pemberian insentif juga dapat memberikan penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan GBPNS.

Untuk sumber dana untuk pembiayaan program Insentif guru bukan PNS berasal dari APBN Tahun Anggaran berkenaan yang dialokasikan dalam DIPA Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar.

3) Indikator Pemberian Insentif

Menurut Lijan Poltak Sinambola dalam bukunya Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif antara lain (Sinambola, 2012, hal. 5):

a) Indikator yang pertama adalah kinerja

Besarnya insentif dalam indikator ini tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

b) Indikator yang kedua adalah lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

c) Indikator yang ketiga adalah senioritas

Dalam indikator ini sistem insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

d) Indikator yang keempat adalah kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

e) Indikator yang kelima adalah keadilan dan kelayakan

Keadilan dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output). Sedangkan dalam kelayakan pemberian insentif harus membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

f) Indikator yang keenam adalah evaluasi Jabatan

Indikator ini menyebutkan bahwa evaluasi jabatan merupakan suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi, berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2. Motivasi

Pengertian dari motivasi sendiri adalah serangkaian sikap yang dapat mempengaruhi suatu individu untuk dapat mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Motivasi juga merupakan suatu bentuk sikap yang dapat mempengaruhi, mendorong ataupun menggerakkan seseorang agar dapat melakukan hal tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2010, hal. 837).

Tujuan dari pemberian motivasi adalah agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Selain itu, dapat pula untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengefektifkan pengadaan karyawan. Motivasi juga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka loyalitas, kreativitas, dan tingkat partisipasi karyawan dalam memainkan perannya dalam perusahaan akan semakin baik. Karyawan juga akan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009, hal. 16).

Ada beberapa teori yang digunakan dalam motivasi yaitu:

- a. Teori yang pertama adalah teori Hierarki-Kebutuhan dari Maslow (Reksohadiprojo & Handoko, 1996, hal. 85)

Dalam teori ini dijelaskan bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar dan berkesinambungan. Yang artinya apabila ada suatu kebutuhan yang telah terpenuhi maka akan ada kebutuhan lainnya lagi.

- b. Teori yang kedua adalah teori Motivasi Prestasi oleh Mc.Clelland (Reksohadiprojo & Handoko, 1996)

Dalam teori ini didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia tersebut yaitu keinginannya untuk dapat berprestasi. Keinginan tersebut dikuatkan pada tiga kebutuhan yaitu, kebutuhan untuk mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi dengan artian bahwa ia menentukan tujuan yang wajar dengan mempertimbangkan resiko dan melakukan sesuatu secara inovatif. Yang kedua berupa kebutuhan afiliasi. Serta yang terakhir berupa kebutuhan kekuasaan yang tercermin pada sikap seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas orang lain.

- c. Teori yang ketiga adalah teori X dan Y dari Mc.Gregor (Reksohadiprojo & Handoko, 1996)

Dalam teori ini menggabungkan dua teori yaitu teori internal dan teori eksternal. Anggapan yang mendasari teori X adalah rata-rata banyak pekerja pemalas yang akan menghindari tugasnya bahkan

kalau bisa tidak bekerja, karena mereka tidak suka bekerja maka harus ada paksaan dan harus dikendalikan, selain itu kebanyakan mereka lebih suka dibimbing dan menghindari tanggung jawab.

Teori ini cukup banyak digunakan karena para pimpinan karena mereka beranggapan bahwa teori ini benar adanya. Akan tetapi teori tersebut tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan dalam organisasi. Oleh sebab itu Mc Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataan. Anggapan dasar pada teori Y adalah usaha yang dilakukan oleh manusia sama halnya dengan bermain atau beristirahat. Dalam hal ini manusia akan belajar tidak hanya menerima tetapi bertanggung jawab. Manusia memiliki kemampuan besar untuk memecahkan masalah dengan kemampuan dan kecerdikannya. Pengendalian dengan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

- d. Teori yang keempat adalah teori Motivasi dari Herzberg (Reksohadiprojo & Handoko, 1996)

Dalam teori ini dijelaskan mengenai bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi dalam organisasi yaitu motivasi sebagai sumber kepuasan dan kelompok faktor yang kedua adalah iklim baik sebagai sumber ketidakpuasan yang meliputi kondisi lingkungan kerja, hubungan yang tidak baik, teknik pengawasan dan gaji. Dengan tidak adanya faktor iklim baik maka faktor motivasi tidak akan berfungsi.

- e. Teori yang kelima adalah teori ERG Aldefefer (Reksohadiprodjo, Sukanto; Handoko, T Hani;, 1996)

Dalam teori ini dijelaskan bahwa suatu individu memiliki kebutuhan tiga hierarki yaitu Eksistensi, Keterkaitan atau Relatedness, Pertumbuhan atau Growth. Teori ERG Aldefefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga peringkat kebutuhan.

F. Indikator Motivasi

Penelitian ini menggunakan teori Maslow sebagai dasar teorinya sehingga peneliti menggunakan konsep yang dapat mendorong atau memotivasi guru yaitu kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, dan yang terakhir kebutuhan mengaktualisasikan diri di sekolah.

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kinerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti adalah hasil kerja seorang bekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2011, hal. 260).

Sedangkan, menurut Yaslis Ilyas dalam bukunya Kinerja Teori dan Penelitian, mengatakan bahwa: Kinerja adalah penampilan hasil karya

personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau lembaga, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personal yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personal di dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan, aplikasi dan hasil kerja secara individu ataupun kelompok guna mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, kemampuan individu maupun kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi sangat diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mendukung jalannya organisasi.

2. Model Kinerja Guru

Sedikitnya terdapat tiga model dalam melaksanakan tugas guru sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran dikelas, di antaranya adalah model Rob Norris, model Oregon, dan model Stanford (Ilyas, 2002, hal. 65). Ketiga model tersebut secara populer dikenal dengan sebutan Stanford Teacher of Appraisal Competence, disingkat dengan STAC. Ketiga model tersebut dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut (Susanto, 2016):

a. Model Rob Norris

Model Rob Norris menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen kompetensi mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi:

- 1) Kualitas-kualitas personal dan profesional.
- 2) Persiapan mengajar.
- 3) Perumusan tujuan mengajar.
- 4) Penampilan guru dalam mengajar di dalam kelas
- 5) Penampilan siswa.
- 6) Evaluasi.

b. Model Oregon.

Model Oregon ini mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok, yaitu:

- 1) Perencanaan dan persiapan belajar.
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar.
- 3) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar.
- 4) Kemampuan hubungan personal.
- 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

c. Model Stanford.

Model Stanford membagi kemampuan mengajar guru di kelas ke dalam komponen-komponen sebagai berikut:

- 1) Komponen tujuan.
- 2) Komponen guru mengajar.
- 3) Komponen evaluasi.

3. Indikator Kinerja

Dalam penilaian kinerja guru tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level yang dijabatnya yaitu indikator kinerja yang terdiri dari :

- a. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran sebelumnya, merancang pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran.
- b. Kerjasama dalam kelompok kerja yaitu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok atau kerjasama dengan orang lain.
- c. Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja yaitu guru memiliki kemampuan memahami materi yang akan diajarkan pada siswa.
- d. Evaluasi diri akan prestasi kerja yaitu hasil evaluasi guru dalam mencapai prestasi guna untuk pengembangan diri.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam sub-bab ini akan dijelaskan tentang penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi dan kinerja guru yang dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya.

1. Khairati (2013)

Penelitian yang dilakukan berjudul Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (dinas pengelolaan keuangan daerah kabupaten pesisir selatan). Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik

deskriptif. Berdasarkan hasil uji regresi terdapat pengaruh insentif dan motivasi kinerja pada kantor dinas pengelolaan keuangan daerah kabupaten pesisir selatan.

2. Fatma Farah (2017)

Penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari). Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda dan T-test. Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Putri (2015)

Penelitian ini tentang Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah; 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota

Yogyakarta; 3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta.

4. Firman (2012)

Penelitian ini meneliti mengenai Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan aktivitas Pembelajaran Guru. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis atau analisis jalur dan dalam pengambilan sampel pada tiap-tiap sekolah, digunakan teknik proportional random sampling. Hasil dari penelitian ini adalah ; 1) insentif yang diterima oleh guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi ; 2) Motivasi kerja guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; 3) aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; 4) Ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; 5) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan aktivitas pembelajaran; 6) Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja guru; 7) Ada hubungan yang signifikan antara insentif, motivasi dan aktivitas pembelajaran.

5. Kurniya & Djahur & Mochammad Soe' oed (2013)

Penelitian ini tentang Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/ Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik

deskriptif dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa insentif materiil, insentif non materiil dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan-karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan.

6. Fauziah (2012)

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Marga Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional wilayah I Bandar Lampung. Alat analisis yang digunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, bahwa berdasarkan persamaan regresi maka ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.

H. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi

Pemberian insentif adalah pemberian penghargaan dalam bentuk uang kepada guru bukan PNS yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Pemberian insentif bertujuan untuk memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja yang ada pada diri guru honorer. Konsep yang mendorong atau memotivasi guru adalah dengan memberikan kebutuhan penghargaan. Guru membutuhkan suatu penghargaan dalam bekerja sehingga dapat mendorong motivasi yang ada pada diri guru. Pemerintah memberikan suatu penghargaan terhadap para guru khususnya guru honorer adalah dengan pemberian insentif. Dari pernyataan di atas dapat diduga adanya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru

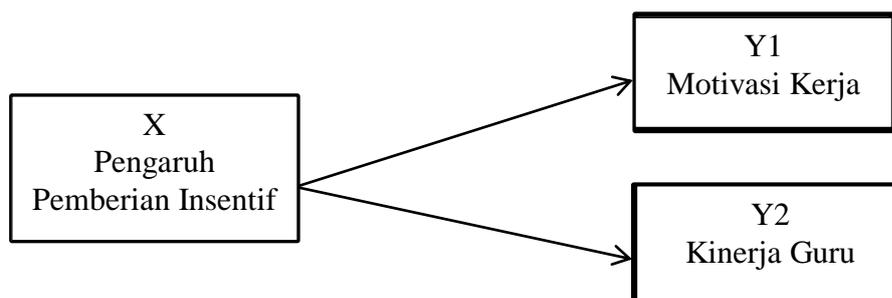
Pemberian insentif adalah pemberian penghargaan dalam bentuk uang kepada guru bukan PNS yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Tujuan dari kebijakan pemberian insentif adalah dapat meningkatkan kesejahteraan guru. kinerja adalah kemampuan, aplikasi dan hasil kerja secara individu ataupun kelompok guna mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, kemampuan individu maupun kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi sangat diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mendukung jalannya organisasi, namun faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang adalah dengan tingkat kesejahteraan.

3. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja guru

Tujuan adanya pemberian insentif adalah untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Pemberian insentif juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Motivasi sangat dibutuhkan oleh guru agar guru lebih giat dalam bekerja. Faktor yang meningkatkan tingginya tingkat kinerja adalah tingkat kesejahteraan dan motivasi atau semangat kerja. Berdasarkan paparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Pemberian insentif akan mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.

I. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, Pengaruh Pemberian Insentif Guru Tidak Tetap Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.



Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

X : Pengaruh Pemberian Insentif

Y1 : Motivasi Kerja

Y2 : Kinerja Guru

→ : Pengaruh variabel independen (Pemberian Insentif) terhadap masing-masing variabel dependen (Motivasi Kerja dan Kinerja Guru).

J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam kerangka berfikir inilah, hipotesis diajukan setelah merumuskan masalah karena pada hakekatnya hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu benar dan perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- H1. Adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif Guru Tidak Tetap Terhadap Motivasi Kerja Guru
- H2. Adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif Guru Tidak Tetap Terhadap Kinerja Guru
- Ho. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

K. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual merupakan suatu pengertian yang menjadi pokok perhatian. Definisi konseptual dimaksudkan guna menjadi gambaran yang jelas untuk menghindari kesalahpahaman terhadap pengertian atau batasan istilah yang ada dalam pokok permasalahan.

1. Pemberian Insentif adalah pemberian penghargaan dalam bentuk uang kepada guru bukan PNS yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dan melaksanakan tugas sebagai guru sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun secara terus menerus pada satuan administrasi pangkal yang sama.

2. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
3. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau lembaga, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal.

L. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Terikat Y

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Motivasi dan Kinerja.

2. Variabel Motivasi (Y1)

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi diukur dengan indikator:

a. Kebutuhan mempertahankan hidup

Kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interkasi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. Kebutuhan mengaktualisasikan diri di sekolah

yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

3. Variabel Kinerja (Y2)

Kinerja adalah Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau lembaga. Dalam penelitian ini kinerja guru diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran sebelumnya, merancang pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran.
- b. Kerjasama dalam kelompok kerja yaitu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok atau kerjasama dengan orang lain.
- c. Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja yaitu guru memiliki kemampuan memahami materi yang akan diajarkan pada siswa.
- d. Evaluasi diri akan prestasi kerja yaitu hasil evaluasi guru dalam mencapai prestasi guna untuk pengembangan diri.

4. Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pemberian insentif. Pemberian Insentif adalah pemberian penghargaan dalam bentuk

uang kepada guru bukan PNS yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat

.Indikator dari Pemberian Insentif yaitu:

- a. Kinerja
- b. Lama kerja
- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan dan kelayakan
- f. Evaluasi Jabatan

M. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan kondisi lingkungan penelitian dan keterlibatan peneliti, maka jenis penelitian yang diambil adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey sehingga data yang digunakan termasuk data primer. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2014).

2. Jenis Data

- a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung (langsung dari informan) yang memiliki informasi atau data tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua (bukan orang pertama, bukan asli) yang memiliki informasi atau data tersebut. Data sekunder dapat berupa buku-buku, jurnal, koran, majalah, internet, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu bagian dalam penelitian guna memudahkan proses pengumpulan informasi. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden. Kuesioner yang diberikan berbentuk pertanyaan tertutup/terstruktur, yakni responden memilih jawaban yang sesuai pada pertanyaan yang diajukan.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen atau catatan yang tersedia yang menjadi obyek penelitian, seperti buku, jurnal, media massa dan berbagai sumber lainnya yang bersifat relevan.

4. Instrumen Data

Instrumen dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk memperoleh informasi dari variabel yang diteliti. Angket yang digunakan bersifat tertutup, karena responden hanya memilih jawaban yang sudah tersedia dan diharapkan responden memilih jawaban dalam bentuk ceklist. Serta data jumlah guru sd honorer Kecamatan Banguntapan diambil dari data guru honorer yang terdaftar di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Skala likert modifikasi digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun kisi-kisi instrumen penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item
Pemberian Insentif	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi Jabatan	1,2 3 4 5 6,7 8
Motivasi	1. Kebutuhan mempertahankan hidup 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan mengaktualisasikan diri di sekolah	1,2 3 4,5 6,7 8
Kinerja	1. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran 2. Kerjasama dalam kelompok kerja 3. Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja siswa. 4. Evaluasi diri akan prestasi kerja.	1,2,3 4 5,6 7,8

Kriteria penilaian dalam angket atau kuesioner ini apabila :

STS (Sangat Tidak Setuju) mempunyai nilai : 1

TS (Tidak Setuju) mempunyai nilai : 2

S (Setuju) mempunyai nilai : 3

SS (Sangat Setuju) mempunyai nilai : 4

5. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Honorer yang menerima pemberian insentif yang terdaftar di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Teknik penentuan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Peneliti tidak memperhatikan strata atau tingkatan dalam anggota populasi tersebut. Dari 32 SD di Kecamatan Banguntapan, peneliti hanya mengambil 6 SD saja untuk dijadikan sampel yaitu 3 SD Negeri yang terdiri dari SD N Sokowaten Baru, SD N Jomblangan dan SD N Juru Gentong selain itu ada 3 SD Swasta yaitu SDIT Salsabila III Banguntapan SDIT Lukman Hakim Banguntapan, SD Qurrota Ayun. Jumlah populasi yang diambil didapat dari data guru honorer Kecamatan Banguntapan sebanyak 228 orang . Penentuan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Berdasarkan rumus di atas tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{228}{1 + 228 (0,1)^2}$$

$$n = 69,51$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69,51 dibulatkan menjadi 70 responden.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Coba Instrumen Penelitian

Kuesioner yang nantinya akan disebarakan kepada responden harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Uji coba kuesioner dilakukan kepada responden yang berada di dalam populasi tetapi diluar dari sampel penelitian.

1) Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas yang tinggi, sealiknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari person dengan rumus (Suharsimi, 2009, hal. 30):

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah subjek

\sum_{xy} : Jumlah hasil kali nilai X dan Y

\sum_x : Jumlah nilai X

\sum_y : Jumlah nilai Y

\sum_x^2 : Jumlah kuadrat nilai X

\sum_y^2 : Jumlah kuadrat nilai Y

Nilai r_{xy} (r hitung) yang didapat menggunakan rumus di atas, kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika r hitung > dari r tabel maka butir soal dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung < dari r tabel maka butir soal dinyatakan tidak valid atau drop.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu, reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Rumus untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen menggunakan rumus alpha adalah sebagai berikut (Suharsimi, 2009):

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a^2 b}{a^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Realibilitas instrumen

k : Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum a^2 b$: Jumlah varian butir

$a^2 t$: varian total

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai Alpha kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran dari masing-masing variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) sebagai berikut (Ghozali, 2006, hal. 48):

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}}$$

Keterangan :

- K_D : Harga Kolmogorof Smirnov yang dicari
 n_1 : Jumlah data yang diobservasi / diperoleh
 n_2 : Jumlah data yang diharapkan

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Sederhana

Persamaan regresi sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi hubungan kausak satu variabel independen dengan satu variabel dependen, dalam hal ini hipotesis pertama, dan kedua.

a) Membuat garis linier sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau bila harga X=0

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independen

2) uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

3) uji t

Rumus uji signifikansi korelasi variabel independen terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Keterangan :

t : t hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah ke-n

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Setelah ditentukan nilai t hitung, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5% (1,980). Apabila nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikansi.