

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di Kecamatan Banguntapan dengan mengambil data guru di sekolah dasar. Deskripsi responden dapat dilihat dari demografi responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan bidang usaha. Berikut tabel 3.1 yang menjelaskan mengenai gambaran umum responden.

Tabel 3. 1 Data Responden

Data Responden	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Usia	22-30 tahun	50	63%
	31-46 tahun	10	13%
	47-64 tahun	20	25%
	65 tahun keatas	-	-
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	25%
	Perempuan	60	75%
Pendidikan Terakhir	SMA	30	38%
	Diploma	-	-
	Sarjana	50	63%
	Doktor (S3)	-	-
Lainnya....	-	-	
Lama Bekerja	1-5 Tahun	25	31%
	6-10 Tahun	30	38%
	>10 Tahun	25	31%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan sebanyak 80 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 70 buah dan yang tidak kembali sebanyak 10 buah. Sehingga

kuesioner yang dapat dianalisis sebanyak 70 buah. Dalam tabel 3.1. dapat dilihat bahwa kebanyakan dari responden yang merupakan guru tidak tetap SD memiliki usia 22-30 tahun yaitu sebesar 70%, dikarenakan pada usia tersebut merupakan usia produktif dan masih banyak guru baru yang belum memiliki pengalaman kerja.

Untuk jenis kelamin kebanyakan responden merupakan perempuan yaitu sebanyak 83%. Jumlah tersebut dikarenakan tingkat minat kerja menjadi guru, perempuan lebih besar dari laki-laki sehingga banyak sekolah yang lebih banyak guru perempuan daripada laki-laki. Pendidikan terakhir responden kebanyakan merupakan sarjana yaitu sebanyak 65%. Dalam hal ini standar untuk menjadi guru saat ini yaitu minimal harus berpendidikan sarjana. Lama masa kerja dari responden penelitian ini kebanyakan bekerja dalam masa 5-10 tahun yaitu sebanyak 38%.

B. Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan sah atau valid. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table 3.2 sampai 3.4 berikut:

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif

NOMOR BUTIR	CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	R TABEL	SIG	KETERANGAN
1	0.828	0.553	0.000	VALID
2	0.719	0.553	0.003	VALID
3	0.901	0.553	0.000	VALID
4	0.869	0.553	0.000	VALID
5	0.849	0.553	0.000	VALID
6	0.703	0.553	0.003	VALID
7	0.906	0.553	0.000	VALID
8	0.771	0.553	0.001	VALID

Sumber: Data primer diolah

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi

NOMOR BUTIR	CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	R TABEL	SIG	KETERANGAN
1	0.708	0.553	0.003	VALID
2	0.764	0.553	0.001	VALID
3	0.850	0.553	0.000	VALID
4	0.857	0.553	0.000	VALID
5	0.800	0.553	0.000	VALID
6	0.844	0.553	0.000	VALID
7	0.844	0.553	0.000	VALID
8	0.780	0.553	0.001	VALID

Sumber: Data primer diolah

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja

NOMOR BUTIR	CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	R TABEL	SIG	KETERANGAN
1	0.723	0.553	0.002	VALID
2	0.857	0.553	0.000	VALID
3	0.910	0.553	0.000	VALID
4	0.857	0.553	0.000	VALID
5	0.857	0.553	0.000	VALID
6	0.858	0.553	0.000	VALID
7	0.858	0.553	0.000	VALID
8	0.944	0.553	0.000	VALID

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS* pada tabel 3.2. sampai dengan tabel 3.4. menunjukkan hasil yang baik dengan nilai $n = 15$, taraf signifikansi 0.05, dan nilai r_{tabel} 0.553. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen (pemberian insentif), variabel dependen (motivasi dan kinerja) adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011:47). Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliable dan jika nilai Alpha kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliable (Ghozali, 2011:28). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4. berikut:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
1	Pemberian Insentif (X)	0.924	Reliabel
2	Motivasi	0.921	Reliabel
3	Kinerja	0.946	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari pemberian insentif, motivasi, dan kinerja

dalam penelitian ini reliable sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Deskripsi data jawaban responden didasarkan pada penilaian setiap variabel penelitian ini yang diukur dengan menampilkan skor terendah 1 dengan penilaian sangat tidak setuju sampai skor tertinggi 4 dengan penilaian sangat setuju. Dari hasil penilaian responden dapat dijelaskan jawaban responden untuk masing-masing variabel pemberian insentif, motivasi kerja, dan kinerja guru sebagai berikut:

a. Pemberian Insentif

Penyajian distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pemberian insentif untuk setiap pertanyaan disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Pertama Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	2	2,9
Tidak setuju	14	20,0
Setuju	42	60,0
Sangat setuju	12	17,1
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya puas atas pemberian insentif yang diberikan Pemerintah Kabupaten sehingga dapat memotivasi untuk peningkatan kinerja” sebanyak 2 orang (2,9%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 14 orang (20,0%) menilai tidak setuju, sebanyak 42 orang

(60,0%) menilai setuju, dan sebanyak 12 orang (17,1%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 60% responden menyatakan setuju atas pemberian insentif yang diberikan Pemerintah Kabupaten sehingga dapat memotivasi untuk peningkatan kinerja.

Tabel 3. 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kedua Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	6	8,6
Tidak setuju	15	21,4
Setuju	34	48,6
Sangat setuju	15	21,4
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Menurut saya tingginya tingkat kinerja guru mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan” sebanyak 6 orang (8,6%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 15 orang (21,4%) menilai tidak setuju, sebanyak 34 orang (48,6%) menilai setuju, dan sebanyak 15 orang (21,4%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 48,6% responden menyatakan setuju jika tingginya tingkat kinerja guru mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan.

Tabel 3. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Ketiga Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	1,4
Tidak setuju	13	18,6
Setuju	42	60,0
Sangat setuju	14	20,0
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Menurut saya pemberian insentif telah disesuaikan dengan volume kerja guru” sebanyak 1 orang (1,4%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 13 orang (18,6%) menilai tidak setuju, sebanyak 42 orang (60,0%) menilai setuju, dan sebanyak 14 orang (20,0%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 60,0% responden menyatakan setuju jika pemberian insentif telah disesuaikan dengan volume kerja guru.

Tabel 3. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Keempat Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	4,3
Tidak setuju	10	14,3
Setuju	43	61,4
Sangat setuju	14	20,0
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya kurang puas atas pemberian insentif dari pihak pemerintah Kabupaten karena didasarkan pada senioritas, bukan atas prestasi kerja” sebanyak 3 orang (4,3%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 10 orang (14,3%) menilai tidak setuju, sebanyak 43 orang (61,4%) menilai setuju, dan sebanyak 14 orang (20,0%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 61,4% responden menyatakan kurang puas atas pemberian insentif dari pihak pemerintah Kabupaten karena didasarkan pada senioritas, bukan atas prestasi kerja.

Tabel 3. 10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kelima Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	4,3
Tidak setuju	11	15,7
Setuju	45	64,3
Sangat setuju	11	15,7
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari” sebanyak 3 orang (4,3%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 11 orang (15,7%) menilai tidak setuju, sebanyak 45 orang (64,3%) menilai setuju, dan sebanyak 11 orang (15,7%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 64,3% responden menyatakan setuju jika insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Tabel 3. 11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Keenam Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	1,4
Tidak setuju	19	27,1
Setuju	39	55,7
Sangat setuju	11	15,7
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Insentif yang saya terima selalu tepat waktu” sebanyak 1

orang (1,4%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 19 orang (27,1%) menilai tidak setuju, sebanyak 39 orang (55,7%) menilai setuju, dan sebanyak 11 orang (15,7%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 55,7% responden menyatakan setuju jika insentif yang diterima selalu tepat waktu.

Tabel 3. 12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Ketujuh Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	6	8,6
Tidak setuju	13	18,6
Setuju	39	55,7
Sangat setuju	12	17,1
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Tingkat pendidikan mempengaruhi besarnya insentif yang akan diterima” sebanyak 6 orang (8,6%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 13 orang (18,6%) menilai tidak setuju, sebanyak 39 orang (55,7%) menilai setuju, dan sebanyak 12 orang (17,1%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 55,7% responden menyatakan setuju jika tingkat pendidikan mempengaruhi besarnya insentif yang akan diterima.

Tabel 3. 13 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kedelapan Variabel Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	17	24,3
Setuju	36	51,4
Sangat setuju	17	24,3
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Insentif yang diberikan sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan” tidak ada responden (0%) yang menilai sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang (24,3%) menilai tidak setuju, sebanyak 36 orang (51,4%) menilai setuju, dan sebanyak 17 orang (24,3%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 51,4% responden menyatakan setuju jika insentif yang diberikan sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan.

b. Motivasi Kerja

Penyajian distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja untuk setiap pertanyaan disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 14 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Pertama Variabel Motivasi Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	2	2,9
Tidak setuju	17	24,3
Setuju	34	48,6
Sangat setuju	17	24,3
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan” sebanyak 2 orang (2,9%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang (24,3%) menilai tidak setuju, sebanyak 34 orang (48,6%) menilai setuju, dan sebanyak 17 orang (24,3%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 48,6% responden menyatakan setuju akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan.

Tabel 3. 15 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kedua Variabel Motivasi Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	19	27,1
Setuju	36	51,4
Sangat setuju	15	21,4
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan/gaji yang pantas dan wajar” sebanyak 0 orang (0,0%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 19 orang (27,1%) menilai tidak setuju, sebanyak 36 orang (51,4%) menilai setuju, dan sebanyak 15 orang (21,4%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 51,4% responden menyatakan setuju jika

melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan/gaji yang pantas dan wajar.

Tabel 3. 16 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Ketiga Variabel Motivasi kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	1,4
Tidak setuju	25	35,7
Setuju	25	35,7
Sangat setuju	19	27,1
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya tidak pernah mendapatkan gangguan dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah” sebanyak 1 orang (1,4%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 25 orang (35,7%) menilai tidak setuju, sebanyak 25 orang (35,7%) menilai setuju, dan sebanyak 19 orang (27,1%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 25,7% ada responden menyatakan tidak setuju dan setuju jika tidak pernah mendapatkan gangguan dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah.

Tabel 3. 17 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Keempat Variabel Motivasi Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	26	37,1
Setuju	29	41,4
Sangat setuju	15	21,4
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif” sebanyak 0 orang (0,0%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 26 orang (37,1%) menilai tidak setuju, sebanyak 29 orang (41,4%) menilai setuju, dan sebanyak 15 orang (21,4%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 41,4% responden menyatakan setuju jika responden bekerja dalam suasana kerja yang kondusif.

Tabel 3. 18 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kelima Variabel Motivasi kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	4,3
Tidak setuju	21	30,0
Setuju	12	17,1
Sangat setuju	34	48,6
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya suka membina hubungan yang harmonis dengan sesama guru” sebanyak 3 orang (4,3%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 21 orang (30,0%) menilai tidak setuju, sebanyak 12 orang (17,1%) menilai setuju, dan sebanyak 34 orang (48,6%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 48,6% responden menyatakan sangat setuju jika responden suka membina hubungan yang harmonis dengan sesama guru.

Tabel 3. 19 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Keenam Variabel Motivasi Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	27	38,6
Setuju	31	44,3
Sangat setuju	12	17,1
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya sering mendapatkan pujian dari kepala sekolah maupun siswa” sebanyak 0 orang (0,0%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 27 orang (38,6%) menilai tidak setuju, sebanyak 31 orang (44,3%) menilai setuju, dan sebanyak 12 orang (17,1%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 44,3% responden menyatakan setuju jika responden sering mendapatkan pujian dari kepala sekolah maupun siswa.

Tabel 3. 20 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Ketujuh Variabel Motivasi Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	24	34,3
Setuju	30	42,9
Sangat setuju	16	22,9
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik” sebanyak 0 orang (0,0%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 24

orang (34,3%) menilai tidak setuju, sebanyak 30 orang (42,9%) menilai setuju, dan sebanyak 16 orang (22,9%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 42,9% responden menyatakan setuju jika pekerjaan dihargai karena prestasi kerja yang baik.

Tabel 3. 21 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kedelapan Variabel Motivasi Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	1,4
Tidak setuju	12	17,1
Setuju	19	27,1
Sangat setuju	38	54,3
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas” sebanyak 1 orang (1,4%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 12 orang (17,1%) menilai tidak setuju, sebanyak 19 orang (27,1%) menilai setuju, dan sebanyak 38 orang (54,3%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 54,3% responden menyatakan setuju jika memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.

c. Kinerja Guru

Penyajian distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja guru untuk setiap pertanyaan disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 22 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Pertama Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	5	7,1
Tidak setuju	8	11,4
Setuju	31	44,3
Sangat setuju	26	37,1
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya selalu membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum saya mengajar” sebanyak 5 orang (7,1%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 8 orang (11,4%) menilai tidak setuju, sebanyak 31 orang (44,3%) menilai setuju, dan sebanyak 26 orang (37,1%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 44,3% responden menyatakan setuju jika selalu membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum saya mengajar.

Tabel 3. 23 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kedua Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	9	12,9
Tidak setuju	10	14,3
Setuju	39	55,7
Sangat setuju	12	17,1
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya mempelajari kembali bahan ajar yang akan saya

sampaikan kepada siswa, sebelum waktu pelajaran dimulai” sebanyak 9 orang (12,9%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 10 orang (14,3%) menilai tidak setuju, sebanyak 39 orang (55,7%) menilai setuju, dan sebanyak 12 orang (17,1%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 55,7% responden menyatakan setuju jika mempelajari kembali bahan ajar yang akan disampaikan kepada siswa, sebelum waktu pelajaran dimulai.

Tabel 3. 24 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Ketiga Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	6	8,6
Tidak setuju	12	17,1
Setuju	34	48,6
Sangat setuju	18	25,7
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya selalu memberikan penilaian setiap kali selesai mengadakan evaluasi belajar” sebanyak 6 orang (8,6%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 12 orang (17,1%) menilai tidak setuju, sebanyak 34 orang (48,6%) menilai setuju, dan sebanyak 18 orang (25,7%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 48,6% responden menyatakan setuju jika selalu memberikan penilaian setiap kali selesai mengadakan evaluasi belajar.

Tabel 3. 25 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Keempat Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	5	7,1
Tidak setuju	11	15,7
Setuju	45	64,3
Sangat setuju	9	12,9
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya sebagai guru memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu” sebanyak 5 orang (7,1%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 11 orang (15,7%) menilai tidak setuju, sebanyak 45 orang (64,3%) menilai setuju, dan sebanyak 9 orang (12,9%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 64,3% responden menyatakan setuju jika guru memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

Tabel 3. 26 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kelima Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	6	8,6
Tidak setuju	12	17,1
Setuju	35	50,0
Sangat setuju	17	24,3
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Pemahaman saya terhadap pedoman kerja sehari-hari

sangat tinggi” sebanyak 5 orang (7,1%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 11 orang (15,7%) menilai tidak setuju, sebanyak 45 orang (64,3%) menilai setuju, dan sebanyak 9 orang (12,9%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 64,3% responden menyatakan setuju jika guru memiliki pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari sangat tinggi.

Tabel 3. 27 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Keenam Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	4,3
Tidak setuju	21	30,0
Setuju	36	51,4
Sangat setuju	10	14,3
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Hasil kerja (prestasi) saya sampai saat ini selalu dipuji oleh rekan kerja saya” sebanyak 3 orang (4,3%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 21 orang (30,0%) menilai tidak setuju, sebanyak 36 orang (51,4%) menilai setuju, dan sebanyak 10 orang (14,3%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 51,4% responden menyatakan setuju jika hasil kerja (prestasi) sampai saat ini selalu dipuji oleh rekan kerja saya.

Tabel 3. 28 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Ketujuh Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	5	7,1
Tidak setuju	16	22,9
Setuju	35	50,0
Sangat setuju	14	20,0
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya sebagai guru honorer dapat menandai hasil kerja (*benchmarking*) yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar” sebanyak 5 orang (7,1%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 16 orang (22,9%) menilai tidak setuju, sebanyak 35 orang (50,0%) menilai setuju, dan sebanyak 14 orang (20,0%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 50,0% responden menyatakan setuju jika responden sebagai guru honorer dapat menandai hasil kerja (*benchmarking*) yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar.

Tabel 3. 29 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Kedelapan Variabel Kinerja Guru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	4	5,7
Tidak setuju	11	15,7
Setuju	27	38,6
Sangat setuju	28	40,0
Total	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Untuk meningkatkan kinerja dimasa datang, saya selalu

mengevaluasi kinerja yang sudah lalu” sebanyak 4 orang (5,7%) menilai sangat tidak setuju, sebanyak 11 orang (15,7%) menilai tidak setuju, sebanyak 27 orang (38,6%) menilai setuju, dan sebanyak 28 orang (40,0%) menilai sangat setuju. Kesimpulannya adalah 40,0% responden menyatakan sangat setuju jika responden dalam meningkatkan kinerja di masa datang, selalu mengevaluasi kinerja yang sudah lalu.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana I

1) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru

Dalam penelitian ini, pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Tahap-tahap dalam analisis regresi linear sederhana meliputi tahap uji asumsi klasik (uji normalitas), pengujian goodness of fit model regresi dan hasil analisis regresi.

2) Uji Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Data residual hasil regresi berdistribusi Normal

Ha : Data residual regresi Tidak berdistribusi Normal

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho ditolak (residual regresi tidak normal) jika nilai signifikan hasil pengujian $< 0,05$ dan Ho diterima (residual regresi normal) jika nilai signifikan $> 0,05$. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan dengan tabel 3.6. berikut ini.

Tabel 3. 30 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46028010
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.115
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.205

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3.30, nilai signifikan hasil pengujian adalah sebesar 0,205. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $> 0,05$ maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa data residual regresi telah berdistribusi normal.

3) Uji kelayakan Model Regresi (Uji F)

Dalam analisis regresi linier sederhana, kelayakan model regresi akan diuji dengan menggunakan uji F. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Model belum fit dengan data yang diuji

Ha : Model telah fit dengan data yang diuji

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho ditolak (model fit) jika nilai signifikan hasil pengujian $< 0,05$ dan Ho tidak ditolak (model tidak fit) jika nilai signifikan hasil pengujian $> 0,05$.

Tabel 3. 31 Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.168	1	6.168	28.690	.000 ^a
	Residual	14.618	68	.215		
	Total	20.786	69			

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.31, diperoleh nilai signifikan hasil pengujian sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa model telah fit dengan data yang diuji.

4) Uji Pengaruh (Uji t)

Dalam analisis regresi linier sederhana, uji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan melihat nilai t hitung/nilai signifikan hasil pengujian. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi guru

Ha : Pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi guru

Dengan taraf signifikan $<0,05$ dan Ho diterima (tidak berpengaruh signifikan) jika nilai signifikan $>0,05$.

Tabel 3. 32 Hasil Uji Pengaruh

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.396	.288		4.842	.000
Pemberian_Insentif	.511	.095	.545	5.356	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.32, nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Semakin tinggi pemberian insentif maka motivasi guru akan semakin meningkat begitu sebaliknya.

Hasil analisis pada tabel 3.32 menunjukkan bahwa nilai konstanta persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 1,396 dengan koefisien variabel pemberian insentif sebesar 0,51. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dapat dibentuk untuk menunjukkan hubungan antara variabel pemberian insentif dan motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,396 + 0,511 X$$

Dengan :

Y = Motivasi Kerja

X = Pemberian Insentif

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Setiap peningkatan insentif sebanyak 1 satuan maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 51,1%.

5) Besar Pengaruh (Koefisien Determinasi)

Dalam analisis regresi linier sederhana, besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai R square model regresi.

Tabel 3. 33 Besar Pengaruh Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.286	.46365

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel 3.33, nilai R square model regresi adalah sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa besar variansi variabel motivasi kerja guru yang dipengaruhi oleh pemberian insentif adalah sebesar 29,7%, sedangkan sisanya sebanyak 70.3% variansi motivasi kerja guru masih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar faktor pemberian insentif.

b. Hasil Analisis Regresi Tahap II

1) Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Tahap-tahap dalam analisis regresi linear sederhana meliputi tahap uji asumsi klasik (uji normalitas), pengujian goodness of fit model regresi dan hasil analisis regresi.

2) Uji Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorv Smirnov. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Data residual hasil regresi berdistribusi Normal

Ha : Data residual regresi Tidak berdistribusi Normal

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho ditolak (residual regresi tidak normal) jika nilai signifikan hasil pengujian $< 0,05$ dan Ho diterima (residual regresi normal) jika nilai signifikan $> 0,05$. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan dengan tabel 3.34. berikut ini.

Tabel 3. 34 Hasil Uji Normalitas Regresi II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51602599
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.054
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.804
Asymp. Sig. (2-tailed)		.538

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3.34. nilai signifikan hasil pengujian adalah sebesar 0,538. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $>0,05$ maka H_0 tidak ditolak dan disimpulkan bahwa data residual regresi telah berdistribusi normal.

3) Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Dalam analisis regresi linear sederhana, kelayakan model regresi akan diuji dengan menggunakan uji F. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Model belum fit dengan data yang diuji

H_a : Model telah fit dengan data yang diuji

Dengan taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak (model fit) jika nilai signifikan hasil pengujian $< 0,05$ dan H_0 tidak ditolak (model tidak fit) jika nilai signifikan hasil pengujian $> 0,05$.

Tabel 3. 35 Hasil ANOVAANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.819	1	4.819	17.834	.000 ^a
	Residual	18.374	68	.270		
	Total	23.192	69			

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.35, diperoleh nilai signifikan hasil pengujian sebesar 0,000. Oleh karena signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa model telah fit dengan data yang diuji.

4) Uji Pengaruh (Uji t)

Dalam analisis regresi linear sederhana, uji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan melihat nilai t hitung / nilai signifikan hasil pengujian. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a : Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru

Dengan taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak (berpengaruh signifikan) jika nilai signifikan $< 0,05$ dan H_0 diterima (tidak berpengaruh signifikan) jika nilai signifikan $> 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.35, nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi pemberian insentif maka kinerja guru akan semakin meningkat begitu sebaliknya. Hasil analisis pada tabel 3.35 menunjukkan bahwa nilai konstanta persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 1,396 dengan koefisien variabel pemberian insentif sebesar 0,51. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dapat dibentuk untuk menunjukkan hubungan antara variabel pemberian insentif dan kinerja guru adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,5696 + 0,451 X$$

Dengan :

Y = Kinerja Guru

X = Pemberian Insentif

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Setiap peningkatan insentif sebanyak 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 45,1%. Besar Pengaruh (Koefisien Determinasi) dalam analisis regresi linier sederhana, besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai R square model regresi.

Tabel 3. 36 Besar Pengaruh Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.196	.51981

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.36, nilai R square model regresi adalah sebesar 0,208. Hal ini menunjukkan besar variansi variabel kiberja

guru yang dipengaruhi oleh pemberian insentif adalah sebesar 20,8 %, sedangkan sisanya sebanyak 79,2% variansi kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar faktor pemberian insentif.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pemberian insentif terhadap motivasi dan kinerja guru di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul. Berdasarkan analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil dari uji data didapatkan nilai signifikansi variabel pemberian insentif sebesar 0,000 , yang artinya bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan motivasi guru honorer dengan membuat kebijakan pemberian insentif sangat tepat. Dengan menaikan insentif akan meningkatkan atau memperkuat motivasi kerja guru yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dipakai dalam penelitian yaitu teori pemberian insentif. Pemberian insentif terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Dalam teori pemberian insentif, tujuan

insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dapat meningkatkan prestasi dan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Bagi mayoritas guru, imbalan berupa uang merupakan alat motivasi yang masih kuat.

2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Oleh karena signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi pemberian insentif maka kinerja guru akan semakin meningkat begitu sebaliknya. Besar variansi variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh pemberian insentif adalah sebesar 20,8%, sedangkan sisanya sebanyak 79,2% variansi kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar faktor pemberian insentif. Hal ini membuktikan bahwa setiap guru yang bekerja pada lembaga pendidikan, sangat mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja dan pengabdian kepada lembaga pendidikan. Dalam hakikatnya pengabdian guru didalam setiap lembaga pendidikan merupakan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar untuk mengembangkan dan melahirkan output berkualitas pada lembaga pendidikan ditempat mereka bekerja. Namun tidak dapat dipungkiri sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia pendidikan sekarang, berdampak pula pada tingginya tingkat kebutuhan hidup bagi para guru,

sehingga guru mengharapkan sesuatu yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Muhammad Subki (2015) yang menyatakan bahwa variabel pemberian insentif memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.