

# KONTRIBUSI PEMBERIAN INSENTIF NONMATERI DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Oleh :

**BAMBANG SUMANTRI**  
NIM : 045030381

## A. Latar Belakang Masalah

Pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ada beberapa faktor antara yang mendorong guru untuk tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, seperti banyak guru yang beranggapan bahwa pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran tidak berpengaruh kepada nilai DP3, hanya membuang waktu dan menambah beban kerja. Karena pada kenyataannya tanpa itupun mereka tetap bisa naik pangkat tepat pada waktunya. Sebagian guru juga merasa bahwa tidak ada perbedaan antara guru yang mempersiapkan pengajaran dengan yang tidak, bahkan terkadang yang tidak membuat persiapan pembelajaran itu lebih cepat naik pangkat. Selain persoalan itu kepala sekolah juga jarang memberikan teguran/pengarahan kepada para guru yang tidak melaksanakan tugas dengan semestinya.

Berdasarkan gejala yang ditemukan pada waktu wawancara lepas dan prasurvey di atas, tersebut terkesan bahwa para guru cenderung mengabaikan tugas pokok mereka. Hal tersebut mengundang pertanyaan peneliti, “kenapa hal tersebut terjadi ?, apakah ada kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah seperti bagaimana cara merangsang dan membangkitkan motivasi para guru supaya tekun dan juga menyiasati supaya iklim sekolah dapat menunjang pelaksanaan tugas para guru tersebut ?

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru antara lain: Apakah latar belakang pendidikan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru ? Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru ? Apakah rendahnya pendapatan yang diterima berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru ? Apakah rendahnya pelaksanaan tugas guru disebabkan rendahnya motif berprestasi guru ? Apakah komitmen terhadap tugas berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru? Apakah pengetahuan manajemen kelas berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru ? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru ? Apakah iklim sekolah berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru? Apakah pemberian insentif non materi berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru?

## C. Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih jelas atau fokus, dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data yang mengambang. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada tiga

faktor yang diduga dominan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru yakni faktor pemberian insentif nonmateri dan iklim sekolah.

Pemberian Insentif nonmateri adalah suatu imbalan yang tidak berbentuk materi yang diterima guru atas jasa atau kerja yang telah dilaksanakan. Iklim sekolah adalah suasana yang dibangun baik berkaitan antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan staf. Iklim sekolah ini merupakan salah satu komponen yang turut mewarnai proses belajar mengajar di sekolah. Sedangkan Pelaksanaan tugas guru adalah suatu kepedulian terhadap tugas dan menunjukkan peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas guru terhadap tugasnya.

Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan kontribusi faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal yang ditemukan dalam survey awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

#### **D. Perumusan Masalah**

Setelah membatasi faktor-faktor yang akan diteliti pada penelitian ini maka masalahnya dapat dirumuskan antara lain:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan pemberian insentif nonmateri dengan pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?.
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan iklim sekolah dengan pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ?.
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan pemberian insentif nonmateri dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besaran kontribusi insentif nonmateri terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui besaran kontribusi iklim sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui besaran kontribusi insentif nonmateri dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

##### **1. Secara Teoretis**

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang pelaksanaan tugas guru melalui pemberian insentif nonmateri dan iklim sekolah.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

##### **2. Secara Praktis**

- a. Bahan penilaian bagi Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Deli Serdang mengenai pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan percut Sei Tuan untuk ditingkatkan lebih baik pada masa akan datang,
- b. Masukan bagi kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan percut Sei Tuan dalam rangka memperbaiki pelaksanaan tugas guru untuk masa yang akan datang.
- c. Para guru dalam meningkatkan kinerja untuk dapat diperbaiki di masa akan datang.

- d. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan demi kesempurnaan pelaksanaan tugas guru di masa yang akan datang.

## A. Kajian Teori

### 1. Pelaksanaan Tugas Guru

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Tidak setiap orang dapat menjadi guru, untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus apalagi sebagai guru yang profesional yang harus melalui seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan (Usman, 1995 : 2).

Guru memiliki berbagai tugas diantaranya mengajar, mendidik dan melatih. Semua tugas yang dilakukan guru tersebut secara umum sering dikatakan sebagai pengajar dan pendidik saja. Tugas mendidik ini merupakan hal yang berat bagi guru, karena ia berkaitan dengan penanaman nilai, etika dan moral bagi anak/siswa.

Terdapat tiga jenis tugas guru yakni: tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. (Usman, 1995 : 4). Tugas guru sebagai profesi artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih.

Tugas dan peran guru tidak terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakekatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang kelas, tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat.

Lebih lanjut dijelaskan dalam keputusan Kanwil Depdikbud Provinsi Sumatera Utara tahun 1983 dinyatakan bahwa guru sebagai pengajar dan pendidik di sekolah mempunyai perincian tugas sebagai berikut:

- a) Tugas profesional, yaitu mendidik, mengajar, dan melatih:
  1. Berprilaku sesuai etika guru
  2. Mengadakan persiapan mengajar
  3. Datang mengajar dan berada di sekolah setiap hari kerja
  4. Mengadakan evaluasi pelajaran secara teratur
  5. Memelihara ketertiban sekolah
  6. Ikut membina hubungan baik antara sekolah dengan orang tua siswa dan masyarakat
  7. Mengisi dan memaraf/menanda tangani secara up to date:
    - a. absen formulir/pertukaran mata pelajaran
    - b. data keadaan kelas
    - c. buku absen
    - d. laporan guru gambar, work shop, dan laboratorium
  8. Tugas manusiawi, yaitu menjadi orang tua di sekolah; membina dan membimbing hubungan yang saling mengisi antara pendidikan di rumah, masyarakat, dan di sekolah.
  9. Tugas kemasyarakatan untuk membantu manusia menjadi warga negara yang baik berdasarkan Pancasila, UUD 1945, dan GBHN.
  10. Selaku pegawai RI, menghayati dan mengamalkan peraturan disiplin pegawai negeri sipil serta kode etik dan doktrin korps pegawai RI.

Sadirman (1992:37) menjelaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional, oleh sebab itu setiap guru mesti memiliki kompetensi yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh guru menurut Raka (1980:52) antara lain: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenai fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Dalam bahasa yang ringkas Suryosubroto (1997:65) mengemukakan bahwa kemampuan yang mesti dimiliki guru antara lain: (1) merencanakan pengajaran, (2) melaksanakan proses belajar mengajar, (3) mengevaluasi/ menilai pengajaran. Sedangkan Sudjana (1997:32), menyebutkan kompetensi guru meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, dan keterampilan melaksanakan administrasi kelas.

Secara rinci apa yang mesti dilakukan guru di sekolah juga dikemukakan oleh James dalam Sahertian (1994:21) antara lain; (1) merencanakan pengajaran, (2) menuliskan tujuan pengajaran, (3) menyajikan pengajaran, (4) memberikan pertanyaan kepada siswa, (5) mengajarkan konsep, (6) berkomunikasi dengan siswa, (7) mengamati kelas, dan (8) mengevaluasi belajar siswa.

Tugas guru yang dikemukakan oleh Sahertian dalam Nasution.S (1995:48) meliputi; (1) menguasai bahan pelajaran, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) memberikan pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Sepuluh tugas ini berkaitan secara khusus dalam proses pembelajaran di sekolah.

Berkaitan dengan tugas guru ini menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud) yang dikutip Raka (1980:53), bahwa tugas yang mesti dijalankan oleh guru dalam proses belajar mengajar yaitu; (1) membuat rencana pembelajaran, (2) melaksanakan perencanaan, dan (3) melaksanakan evaluasi, dan (4) melaksanakan remedial.

Pada penelitian ini, unsur-unsur tugas yang merupakan tanggung jawab guru peneliti mengikuti pendapat yang dikutip oleh Joni yang meliputi empat faktor di atas. Dalam penelitian ini empat faktor di atas dijadikan sebagai indikator dari variabel pelaksanaan tugas.

#### a. Merencanakan Pembelajaran

Pembelajaran merupakan satu sistem yang terdiri dari beberapa komponen. Seluruh komponen mengarah pada tujuan. Supaya setiap komponen yang dilakukan dapat efektif dan efisien, maka pembelajaran mesti direncanakan. Suryosubroto (1997:68) menjelaskan bahwa perencanaan pengajaran itu dapat bermanfaat bagi guru sebagai kontrol terhadap diri sendiri agar dapat memperbaiki cara pengajarannya.

Untuk merencanakan pembelajaran menurut Kemp dalam Asril (1994:68) memperhatikan: kebutuhan belajar, analisis terhadap pokok bahasan, meneliti ciri siswa, menentukan isi pelajaran, menetapkan tujuan pelajaran, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih media, merincikan pelayanan penunjang, merancang evaluasi, dan merancang pelaksanaan uji awal.

Semua kegiatan di atas, muaranya adalah pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dengan berpedoman pada Sillabus Mata Pelajaran, menyusun analisis materi pelajaran, dan melaksanakan evaluasi.

b. Melaksanakan Perencanaan

Melaksanakan perencanaan sama dengan kegiatan pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar. Menurut Sudjana (1989:35), pelaksanaan proses belajar mengajar meliputi beberapa tahapan, yaitu: (1) tahap pra pembelajaran, yakni tahap yang ditempuh pada saat memulai proses belajar mengajar, (2) tahap pembelajaran, yakni tahap penyampaian pesan, (3) tahap evaluasi dan tindak lanjut, tahap ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan tahap pembelajaran.

c. Melaksanakan evaluasi

Menurut Tyler (1950:134) evaluasi adalah satu proses pengumpulan data untuk menentukan sejauhmana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan yang tercapai. Pelaksanaan evaluasi ini menurut Davies (1991:76) berfungsi memberi umpan balik kepada guru bagi pengontrolan tentang sesuai tidaknya pengorganisasian belajar dan sumber belajar yang dipergunakan. Jadi, evaluasi merupakan aktivitas pengujian ketercapaian tujuan yang direncanakan dalam rencana pembelajaran yang diusahakan pencapaiannya dengan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Untuk melakukan evaluasi ini perlu dipahami prinsip-prinsip yang ada dalam evaluasi seperti prinsip integritas, prinsip kontinuitas, dan prinsip obyektivitas. Di samping itu, oleh karena evaluasi adalah feedback atau umpan balik dari proses belajar mengajar, maka hasil evaluasi dianalisis sehingga dapat diketahui kelemahan-kelemahan dari proses pembelajaran yang telah dilakukan. Hasil analisis ini yang selanjutnya dijadikan sebagai dasar tindak lanjut untuk melakukan program perbaikan atau pengayaan.

d. Melakukan remedial dan pengayaan

Pembelajaran secara klasikal tidak mungkin dapat mengantarkan semua siswa kepada tujuan yang sama, karena banyak hal yang berbeda antara siswa baik faktor mental maupun fisik. Faktor mental seperti gaya belajar, tingkat I.Q, bakat dan minat, dan lainnya. Sedangkan faktor fisik seperti kemampuan visual dan audiotori yang dimiliki oleh siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar.

Supaya siswa sampai kepada tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya perlu dilakukan tindakan perbaikan bagi siswa yang belum mencapai tujuan. Tindakan ini sering disebut dengan remedial. Adapun bagi siswa yang telah mencapai tujuan perlu juga diberi pengayaan penguasaan informasi dan wawasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator dari pelaksanaan tugas oleh guru di sekolah, meliputi empat hal pokok yaitu; (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan perencanaan atau kegiatan belajar mengajar, (3) melaksanakan evaluasi, dan (4) menganalisis hasil evaluasi dan menindaklanjutinya.

## 2. Pemberian Insentif Nonmateri

Insentif berasal dari bahasa Inggris "*incentive*" artinya *something that encourage to do* (sesuatu yang dapat mendorong untuk melakukan sesuatu). Manser (1990:145) menyebutkan insentif juga dapat dikatakan sesuatu yang dapat menstimulir, mendorong atau merangsang dan hal itu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan adanya insentif dapat merangsang seseorang untuk berbuat secara sempurna, karena insentif itu dapat menimbulkan dorongan untuk berbuat lebih baik. Dari definisi di atas, jelas bahwa insentif

adalah sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam melaksanakan aktivitas.

Pemberian insentif kepada seseorang yang memiliki tugas juga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan, sehingga prestasi mereka bekerja lebih memuaskan. Kenyataan ini juga sesuai dengan pendapat Wiraputra (1992:73) yang mengatakan bahwa untuk mengubah dan memperbaiki prestasi kerja sebaiknya disediakan sebetulnya imbalan, karena pemberian imbalan yang berharga untuk pemenuhan kebutuhan hidup akan dapat merangsang mereka untuk lebih giat bekerja. Di antara imbalan itu seperti kenaikan gaji, pertambahan tanggung jawab, pujian, pemberian jabatan, pindah kepekerjaan yang lebih bagus, dan memberikan tugas khusus.

Saydam (1996:45) mengatakan bahwa insentif yang diberikan kepada para guru besarnya didasarkan pada prestasi kerja yang mereka perlihatkan. Pemberian insentif yang memadai akan mengurangi sikap negatif para pegawai. Hal ini disebabkan oleh karena yang bersangkutan tidak usah memikirkan insentif lain dengan mencarinya di samping pekerjaan pokok sekarang ini.

Pemberian insentif juga terpaut dengan waktu, seperti halnya yang dikemukakan oleh Nawawi (1993:65), bahwa semakin cepat insentif dibayarkan kepada pegawai, semakin besar motivasinya terhadap pekerjaan yang diberikan. Nilai insentif yang diberikan akan berkurang apabila pemberiannya ditunda untuk jangka waktu yang terlalu lama.

Dipandang dari sisi penerima insentif, Komarudin yang dikutip oleh Mintorogo, (1997:40) mengatakan bahwa insentif merupakan sesuatu bentuk penerimaan seorang pegawai, baik dalam bentuk uang ataupun barang yang mendorong mereka untuk bertindak, sehingga produktivitas mereka menjadi meningkat. Kaitan pemberian insentif dengan peningkatan produktivitas ini dijelaskan oleh Nawawi (1998:67), bahwa pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai, dan mempertahankan prestasi yang mereka capai dan tetap berada di dalam lembaga tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka insentif adalah rangsangan yang datang dari luar diri guru, yang menimbulkan keinginan untuk melaksanakan tugas lebih baik. Rangsangan tersebut dapat berwujud materi maupun nonmateri.

Indikator insentif nonmateri berdasarkan penjelasan di atas antara lain adalah: (a) penghargaan, (b) pujian (c) promosi jabatan dan (d) pemberian kesempatan.

### **3. Iklim Sekolah**

Pakar dalam mendefinisikan iklim sekolah beranjak dari pengertian iklim kelas. Iklim kelas didefinisikan dengan suasana yang ada di dalam kelas. Sedangkan iklim sekolah adalah suasana yang muncul karena adanya hubungan antar personal di dalam lingkungan sekolah atau organisasi. (Hadiyanto, 1998:23).

Membahas iklim sekolah ini tidak terlepas dari membicarakan suasana hubungan yang ada antara komponen-komponen yang ada di sekolah. Di antara bentuk hubungan di sekolah itu, seperti hubungan sesama guru, guru dengan para pegawai administrasi, guru dengan kepala sekolah, dan sikap guru terhadap kelengkapan sarana-prasarana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.

Dasar penetapan unsur-unsur di atas berdasarkan pengembangan pendapat yang dikemukakan oleh Moos (1979:154), tentang dimensi penentu iklim sekolah yaitu: (1) dimensi hubungan (*relationship*), (2) dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (*personal growth/development*), dan (3) dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance*

*and change*). Pendapat Moos ditambahkan oleh Arter (1989:172) dengan (4) satu dimensi lagi yaitu lingkungan fisik (*phisycal environment*).

Menurut Moos (1979:231) dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia di sekolah untuk saling membantu dan mendukung serta mengekspresikan kemampuan secara bebas dan terbuka. Dimensi hubungan ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru, antara guru dengan personalia sekolah serta antara guru dengan kepala sekolah. Skala-skala hubungan antara komponen tersebut meliputi keintiman, dukungan peserta didik, kedekatan, keterlibatan, keretakan, dan afiliasi.

Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi berorientasi pada orientasi sekolah yang dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan motivasi guru. Dalam dimensi pertumbuhan dan perkembangan ini terdapat beberapa hal yaitu, profesional interest, halangan, kepercayaan, standar prestasi dan orientasi pada tugas.

Dimensi perubahan dan perbaikan sistem dalam iklim sekolah mencakup pada keadaan sekolah yang dapat mendukung harapan, memperbaiki kontrol, dan merespon perubahan. Di antara indikator yang termasuk pada dimensi ini antara lain kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan kerja, kejelasan, dan pengawasan.

Unsur yang tercakup pada iklim sekolah yang merupakan tambahan dari Arter adalah dimensi lingkungan fisik, karena bagaimanapun secara psikologis keadaan fisik dimana seseorang berada akan mempengaruhi suasana ia bekerja. Secara kongkrit dimensi lingkungan fisik ini berkaitan dengan fasilitas yang dimiliki sekolah yang dapat menunjang proses belajar mengajar. Berdasarkan pendapat tersebut maka komponen yang berkaitan dengan kelengkapan fasilitas sekolah tersebut meliputi kelengkapan sumber, dan kenyamanan lingkungan.

Empat dimensi di atas merupakan penentu bagaimana iklim suatu sekolah akan terbangun, dalam artian keharmonisan dan bagusnya prosesi lima dimensi tersebut akan menciptakan iklim sekolah yang dapat menunjang pencapaian tujuan sekolah. Karena bagaimana pun lima dimensi itu juga merupakan bagian dari bagus atau jeleknya keadaan iklim sekolah.

Iklim organisasi, menurut Taiguri (1968:89), adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya dan mempengaruhi tingkah laku mereka serta nilai-nilai karakteristik tertentu dari lingkungan. Tidak jauh berbeda dengan definisi Taiguri itu, Payne dan Pugh (1976:122) memandang iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Litwin dan Stringers (1968:132) mengaitkan iklim organisasi dengan besarnya otonomi individual, berupa kebebasan yang dialami individu, tingkat dan kejelasan struktur kerjanya, posisi yang dibebankan kepada pekerja, orientasi ganjaran dari organisasi dan banyaknya sokongan serta kehangatan yang diberikan kepada pekerja. Oleh karena itu iklim organisasi merupakan suatu atribut dari subsistem organisasi yang dapat dirasakan oleh setiap anggota dari suatu organisasi. Iklim Organisasi atau suasana organisasi menurut Mill dalam Timpe, (2000:4) berarti “Serangkaian sifat lingkungan kerja yang diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut, dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka”. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak (Mill : dalam Timpe : 2000:3). Dharma (1991:76) berpendapat bahwa hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang sifatnya harmonis dan tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan

bersama. Suatu organisasi perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif karena organisasi tersebut tentu memiliki tujuan yang hanya mungkin terwujud jika dilakukan oleh individu yang penuh dedikasi, disiplin dan terampil melalui sistem kerja sama yang baik.

Rahmat (1985:65) mengidentifikasi bahwa suasana yang baik dalam sebuah organisasi menurutnya ditandai dengan adanya sikap saling terbuka antara sesama personil yang ada dalam melaksanakan tugas sehingga terjalin hubungan antar pribadi yang akrab, sikap saling menghargai satu sama lainnya dan mendahulukan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi. Termasuk dalam hal ini organisasi pendidikan.

Menurut Nitiseminto (1982:54) iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Gibson (1994:132) setuju bahwa "*Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by employees who work in this environment and is assumed to be major force in influencing their behaviour on the job*". Maksudnya, iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan itu.

Karena besarnya pengaruh perilaku pekerja dalam suatu iklim organisasi, Timpe (1993:63) menyimpulkan bahwa karyawan akan bekerja lebih optimal bila didukung oleh situasi atau iklim organisasi yang baik. Dengan perkataan lain, iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Karena sudah banyak ahli yang memandang bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap karyawan dan efektivitas organisasi. Dengan demikian iklim organisasi yang kurang bagus akan berpengaruh negatif bagi karyawan dan sebaliknya, iklim organisasi yang positif akan memberikan pengaruh baik terhadap lancarnya pelaksanaan program organisasi.

Menurut Moenir (1987:79) dinyatakan bahwa manajemen yang mengoperasikan organisasi sebagai manusia, dapat dipandang sebagai kelompok sosial yang dilandasi dengan kebutuhan, motivasi, sistem nilai, aspirasi manusiawi dan hubungan antar manusia yang baik. Berdasarkan kondisi seperti itu, diharapkan produktivitas kerja dan kinerja seluruh individu menjadi lebih tinggi. Dengan demikian, interaksi dari unsur-unsur yang saling berkaitan dalam organisasi akan mempengaruhi kerjasama dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator variabel iklim sekolah adalah: (1) sikap saling terbuka baik antara dengan pimpinan maupun dengan teman sejawat, (2) hubungan antar pribadi yang akrab melalui membina hubungan yang baik dengan teman sejawat, membuka diri untuk berdiskusi perkembangan tugas maupun sekolah, (3) saling menghargai melalui membangun kepedulian, menciptakan komunikasi dalam hal pelaporan tugas kepada pimpinan, mengembangkan sikap yang saling menghargai, dan (4) mendahulukan kepentingan bersama melalui memenuhi segala bentuk pertemuan yang berlangsung di sekolah, membantu teman sejawat yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, dan berpartisipasi dalam menyukseskan suatu program yang ingin dicapai sekolah

## **1. Kontribusi Pemberian Insentif nonmateri terhadap Pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**

Guru sebagai tenaga profesional bertanggung jawab dalam pembelajaran, dan pendidikan pada satu lembaga pendidikan dan mereka memiliki tugas yang harus dilakukan sesuai dengan bekal keilmuan yang dimiliki. Dalam melaksanakan tugas cenderung seseorang



mengharapkan imbalan dari apa yang ia lakukan sebagai pengganti dari jerih payah yang dilakukan.

Adanya keinginan untuk memperoleh imbalan sering menghilangkan ketulusan berbuat seseorang jika tidak ada imbalan yang akan mereka terima setelah mereka selesai melaksanakannya. Hal ini dari satu segi dapat dimaklumi karena para guru juga memiliki tanggung jawab untuk memberi nafkah anggota keluarga mereka. Namun pada kenyataannya ada juga seseorang yang berbuat tanpa mengharapkan imbalan materi saja, dengan imbalan yang nonmaterial pun mereka telah merasakan satu kepuasan. Karena secara faktual tidak semua orang hanya membutuhkan material.

Guru yang bekerja dalam satu organisasi dengan dikepalai oleh seorang pemimpin secara manusiawi mengharapkan adanya tanggapan dari aktivitas yang dilakukan. Apalagi segala tugas yang dilaksanakan dikontrol dan diserahkan kepada kepala sekolah laporan dan hasilnya. Secara logis sikap yang dicerminkan pimpinan terhadap apa yang dilakukan guru sangat memberikan sumbangan kepada guru terutama berkenaan dengan tugas yang ia lakukan. Oleh sebab itu bentuk-bentuk sikap yang dapat mendorong pelaksanaan tugas guru termasuk insentif non material yang diberikan kepala sekolah sangat diperlukan.

## **2. Kontribusi iklim sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**

Seseorang yang akan melaksanakan tugas bagaimanapun ia dipengaruhi oleh iklim tempat ia bekerja. Begitu juga dengan guru di sekolah, kondusif atau tidaknya sekolah akan memberi dampak kepada guru dalam melaksanakan tugas.

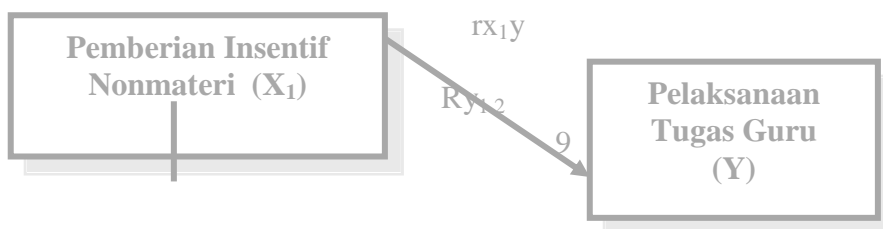
Iklim yang kondusif tidak terjadi begitu saja, tetapi ia diciptakan dan dibentuk oleh perilaku yang dimunculkan oleh pihak-pihak yang berada dalam lembaga itu sendiri. Begitu juga halnya dengan iklim sekolah yang baik, tidak terjadi begitu saja.

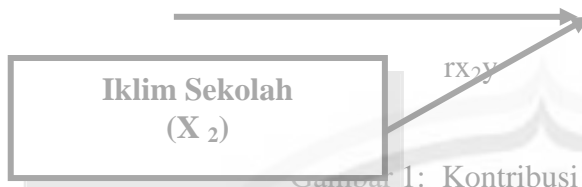
Dari teori di atas, iklim sekolah tercipta dari berbagai bentuk pola hubungan antar personal di sekolah, dan juga pemberian kesempatan yang diberikan kepada komponen personal di dalamnya untuk berbuat dan berkreasi sesuai dengan tugas dan peranannya. Dengan diberikan kesempatan untuk berbuat dan terjadinya pola hubungan yang harmonis tentu saja akan memberikan ketenangan kepada guru untuk melaksanakan tugas dengan baik.

## **3. Kontribusi insentif nonmateri dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**

Pelaksanaan tugas akan efektif dan efisien apabila didukung oleh adanya insentif dan iklim sekolah yang kondusif juga. Apabila digabungkan antara adanya satu insentif nonmateri dan iklim sekolah bagaimana pelaksanaan tugas oleh para guru. Secara logis bahwa adanya satu insentif non materi dan iklim sekolah yang baik akan membawa baik pula pelaksanaan tugas oleh para guru.

Berdasarkan landasan teori di atas, maka bagaimana sumbangan dua variabel yaitu, insentif nonmateri dan iklim sekolah terhadap pelaksanaan tugas. Kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada paradigma penelitian di bawah ini :





Gambar 1: Kontribusi Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dengan Y

#### D. Hipotesis Penelitian

Merujuk kepada kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pemberian insentif nonmateri berkontribusi secara signifikan terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Pemberian insentif nonmateri dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan, dengan guru sebagai subjek penelitian. Pemilihan tempat ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga keterbatasan dana. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Nopember 2009 hingga Mei 2010.

#### B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dengan subjek penelitian seluruh guru disetiap unit kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis *expost facto* dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Arikunto (1985:43) penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelatif dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka (Arikunto, 1985:44). Jenis statistik yang dipakai adalah inferensial yaitu menggeneralisasikan hasil penelitian yang ada pada sampel bagi populasi (Hadjar, 1999:57).

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dinyatakan oleh Arikunto (1985:56) sebagai keseluruhan subjek penelitian. Pada penelitian tentang "Pemberian Insentif non materi dan iklim sekolah serta kontribusinya terhadap Pelaksanaan tugas guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang" ini, populasinya adalah seluruh guru disetiap unit kerja

yang jumlahnya mencapai 299 orang. Rangkuman populasi penelitian ini tersaji dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1 : Populasi Penelitian**

No	Nama SMK	Jumlah Guru
1.	SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan	75
2.	SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan	68
3.	SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan	57
4.	SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan	55
5.	SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan	44
	<b>Jumlah</b>	<b>299</b>

## 2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *stratified proportional random sampling*. Teknik ini menghasilkan sampel yang memperhatikan proporsi setiap kelompok sekaligus memberikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan besar kecilnya jumlah sampel menggunakan rumus Cochran (1977:134) dengan langkah-langkah sebagai berikut : a) mengidentifikasi populasi berdasarkan strata, b) menghitung proporsi pada setiap/ masing - masing strata, c) menentukan besar ukuran sampel, dan d) menentukan subjek yang akan dijadikan responden.

### a. Identifikasi Strata

Strata yang digunakan dalam penentuan sampel adalah : (1) tingkat pendidikan dan (2) masa kerja. Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa kedua strata termasuk faktor yang menentukan kinerja guru SMP Kecamatan Percut Se Tuan di samping komitmen terhadap tugas dan iklim kerjasama. Ada pun Strata populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah : 1) Tingkat pendidikan Sarjana ( S.1 ) dan Non sarjana (S<sub>0</sub>), 2) Masa kerja terdiri dari 0 s/d 5 tahun dan 6 s/d 10 tahun.

### b. Menghitung Proporsi Strata

Berdasarkan pada masing-masing strata kelompok populasi, maka diperoleh proporsi untuk masing-masing strata sebagai berikut :

1. Untuk strata pendidikan :

$$S.1 = 280 \text{ orang}$$

$$P 1 = 270 : 299 = 0,93$$

$$S.o = 29 \text{ orang}$$

$$Q 1 = 1 - 0,93 = 0,06$$

2. Untuk strata masa kerja :

$$0 - 5 \text{ tahun} = 60 \text{ orang}$$

$$P2 = 35 : 299 = 0,20$$

$$6 - 10 \text{ tahun} = 239 \text{ orang}$$

$$Q 2 = 1 - 0,20 = 0,79$$

### c. Menentukan Ukuran Sampel

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran (1977) berdasarkan distribusi populasi yang ada dengan rumus sebagai berikut :

$$No = \frac{t^2 \times p \times q}{d^2}$$

Kemudian nilai No yang terbesar dikoreksi ke dalam rumus :

$$n = \frac{No}{1 + \frac{No - 1}{N}}$$

**Keterangan :**

No = Besar sampel tahap pertama

N = Jumlah populasi penelitian

n = besar sampel tahap kedua

t = keterwakilan populasi oleh sampel yang ditetapkan pada taraf kepercayaan 95 % , maka  $z = 1,96$ .

d = besarnya kekeliruan pengambilan sampel, ditetapkan sebesar 10 %.

P = besar proporsi kelompok pertama dalam strata.

q = besarnya proporsi kelompok kedua dalam strata atau ( 1- p ).

Dengan perhitungan sampel sebagai berikut :

$$\text{No. 1} = \frac{(1,96)^2 \times 0,83 \times 0,16}{(0,1)^2}$$

$$\text{No. 1} = 51,01 = 51$$

$$\text{No. 2} = \frac{(1,96)^2 \times 0,20 \times 0,79}{(0,1)^2}$$

$$\text{No. 2} = 60,69 = 61$$

Dari hasil perhitungan diperoleh :

1. Besar sampel tahap pertama berdasarkan strata pendidikan 51
2. Besar sampel tahap kedua berdasarkan strata masa kerja 61

Dari perhitungan di atas, besar sampel tahap kedua lebih besar dari besar sampel pertama, langkah berikutnya adalah mengoreksi jumlah dengan rumus =

$$n = \frac{No}{1 + \frac{No-1}{N}}$$
$$n = \frac{61}{1 + \frac{61-1}{299}}$$

$$n = \frac{61}{1,200}$$

$$n = 50,83 \text{ dibulatkan } 51$$

Dari hasil perhitungan yang telah dilaksanakan ternyata strata yang paling besar jumlahnya adalah strata masa kerja yaitu 61 orang, oleh karena itu angka inilah yang dipilih sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian populasi yang berjumlah 299 orang menghasilkan sampel yang representatif sebanyak 51 orang yang diambil dari sub-sub populasinya sebagai berikut :

**Tabel 2 : Sebaran Sampel Penelitian**

No	Nama SMK	Jumlah Guru	Jumlah Sampel Dalam Sub Populasi	Pembulatan
1.	SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan	75	$75 : 299 \times 51 = 12,79$	13
2.	SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan	68	$68 : 299 \times 51 = 11,59$	13
3.	SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan	57	$57 : 299 \times 51 = 9,72$	8
4.	SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan	55	$55 : 299 \times 51 = 9,38$	9
5.	SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan	44	$44 : 299 \times 51 = 7,50$	8
	<b>Jumlah</b>	<b>299</b>		<b>51</b>

#### D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ketiga variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian Insentif non materi adalah suatu imbalan yang tidak berbentuk materi yang diterima guru atas jasa atau kerja yang telah dilaksanakan.
2. Iklim sekolah adalah suasana kerja yang dirasakan guru di sekolah dalam kaitan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Pelaksanaan tugas guru adalah suatu kepedulian guru yang ditunjukkan peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas guru terhadap tugasnya.

#### E. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Pengumpulan data penelitian baik dari variabel bebas maupun variabel terikat, dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) model skala likert. Angket dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (deskripsi situasi) dengan lima alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan lima alternatif jawaban yakni: 1) **Selalu**, 2) **Sering**, 3) **Jarang**, 4) **Kadang-kadang**, dan 5) **Tidak Pernah**. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (score) bagi masing-masing kontinum secara berurutan, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 1 - 2- 3- 4- 5, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negative diberi bobot: 5 - 4- 3- 2- 1.

Pemilihan instrument kuesioner (angket) model skala likert dalam penelitian ini berdasarkan pada alasan/pertimbangan bahwa dengan instrument ini jawaban pendapat responden berkenaan dengan pelaksanaan tugas guru dan kaitannya dengan pemberian insentif non materi dan iklim sekolah dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan dalam pengolahan /mendeskripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

#### F. Variabel Penelitian

Sesuai dengan kajian teori masing-masing variabel, maka indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Variabel pemberian insentif non materi dengan indikator yakni: (1) penghargaan, (2) pujian (3) promosi jabatan dan (4) pemberian kesempatan, keseluruhan indikator ini disajikan dalam bentuk angket.

2. Variabel iklim sekolah dengan indikator yakni : (1) sikap saling terbuka baik antara dengan pimpinan maupun dengan teman sejawat, (2) hubungan antar pribadi yang akrab melalui membina hubungan yang baik dengan teman sejawat, membuka diri untuk berdiskusi perkembangan tugas maupun sekolah, (3) saling menghargai melalui membangun kepedulian dan mengembangkan sikap yang saling menghargai, dan (4) mendahulukan kepentingan bersama. Keseluruhan indikator ini disajikan dalam bentuk angket.
3. Variabel pelaksanaan tugas guru dengan indikator sebagai berikut: (1) membuat rencana pembelajaran, (2) melaksanakan perencanaan, dan (3) melaksanakan evaluasi, keseluruhan indikator ini disajikan dalam bentuk angket. Rincian lengkap indikator di atas terangkum dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jlh
1	Pemberian Insentif Nonmateri (X <sub>1</sub> )	1. Penghargaan	1,2,3,4,5,7	27
		2. Pujian	8, 9,10,11,12	
		3. Promosi Jabatan	13,14,15,16,17	
		4. Pemberian Kesempatan	18,19,20,21, 22,23,24,25,26, 27	
2	Iklim Sekolah (X <sub>2</sub> )	1. Sikap saling Terbuka	1,2,3,4,5,6,7,8, 9	30
		2. Hubungan Antar Pribadi yang Akrab	10,11,12,13,14	
		3. Saling Menghargai	15,16, 17,18,19,20,21	
		4. Mendahulukan Kepentingan Bersama	22,23,24,25,26, 27,28,29,30	
3	Pelaksanaan Tugas Guru (Y)	1. Membuat Rencana pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8, 9	25
		2. Melaksanakan Pembelajaran	10,11,12,13,14, 15,16,17,18	
		3. Melaksanakan Evaluasi	19,20,21,22,23, 24,25	
<b>Jumlah</b>			<b>82</b>	

### G. Uji Coba Instrumen

Sebelum penggunaan instrumen dilakukan lebih dahulu uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliable). Validitas yaitu untuk melihat sejauhmana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur dan reliabilitas (keterhandalan), yaitu sejauhmana suatu alat pengukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen adalah: (1) penentuan responden uji coba, (2) pelaksanaan uji coba, (3) analisis hasil uji coba.

Responden uji coba diambil dari populasi di luar sampel yang telah ditentukan. Jumlah seluruh responden uji coba akan diambil secara memadai. Uji coba instrumen ini dilaksanakan terhadap guru yang ada dalam populasi tetapi tidak terpilih sebagai sampel

penelitian (di luar sampel). Sedangkan analisis data hasil uji coba dimaksudkan untuk memperoleh butir-butir instrumen yang memenuhi syarat sehingga layak dijadikan alat ukur dalam mengumpulkan data antara lain:

#### 1. Uji keshahihan Instrumen (*validity*)

Keshahihan instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan. Pengembangan instrumen untuk mendapatkan instrumen yang shahih dilaksanakan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*), dan validitas konstruk (*construct validity*). Dalam pelaksanaannya dicari konsistensi internal dan membuang butir-butir pernyataan yang lemah, kemudian meminta pertimbangan pembimbing sehingga diperoleh butir-butir kuesioner yang baik dan memenuhi syarat. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (1) menghindari pertanyaan yang meragukan atau tidak jelas, (2) menghindari penggunaan kata-kata yang dapat menimbulkan rasa curiga dan antipati. (3) meniadakan penggunaan kata yang merupakan kunci atau mengarahkan ke salah satu pilihan jawaban /responden. Instrumen yang telah diuji coba diolah dan analisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Person. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). dengan rumus :

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

#### Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah anggota sampel
- $\Sigma X$  = Jumlah skor butir item
- $\Sigma Y$  = Jumlah Skor total
- $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item
- $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total
- $\Sigma XY$  = Jumlah hasil kali skor butir item dengan skor total. Saifuddin Azwar (2008 : 19).

Untuk menguji validitas butir item yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir item dengan skor total. Butir item dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r Product Moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

Hasil uji coba validitas butir angket variabel pemberian imbalan nonmateri dari 30 butir angket maka terdapat 3 (tiga) butir angket yang gugur yaitu butir angket nomor 15, 18 dan 28. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk mengambil data adalah 27 butir. Hasil uji coba validitas butir angket variabel iklim sekolah dari 30 butir angket maka terdapat 3 (tiga) butir angket yang gugur yaitu butir angket nomor 2, 8 dan 19. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk mengambil data adalah 27 butir. Begitu juga halnya dengan variabel pelaksanaan tugas guru berdasarkan hasil uji coba validitas butir angket dari 30 butir angket maka terdapat 3 (tiga) butir angket yang gugur yaitu butir angket nomor 15, 18 dan 28. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk mengambil data adalah 27 butir.

#### 2. Uji Keterhandalan Instrumen (*reliability*)

Instrumen yang telah dianalisis keterhandalannya selanjutnya dikonsultasikan dengan pembimbing untuk menentukan dan menyepakati jumlah item yang akan dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data di lapangan. Hal ini dilakukan untuk menentukan jumlah item

yang akan dijadikan instrumen pengumpulan data, juga mempertimbangkan apakah semua butir yang shahih akan digunakan. Setelah konsultasi dengan pembimbing maka item-item yang shahih dari setiap variabel seluruhnya dipergunakan. Keterhandalan angket dianalisis dengan teknik Alpha Cronbach dengan rumus :

$$\text{Alpha} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

**Keterangan :**

$K$  = Jumlah Item

$\sum Si^2$  = Jumlah Varians

$St^2$  = Varians Total. Usman dan Akbar (2008 : 291)

Menurut Cronbach yang dikutip oleh Thoha (2001:23), mengemukakan bahwa teknik ini cocok untuk data yang bersifat dikotomi dan nondikotomi. Serta dapat digunakan pada data yang berasal dari kuesioner. Hasil uji coba reliabilitas angket variabel pemberian imbalan nonmateri diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,929. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002:137) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien  $\geq 0,70$ . Dengan demikian angket variabel pemberian imbalan nonmateri adalah reliabel. Hasil uji coba reliabilitas angket iklim sekolah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,915. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002:137) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien  $\geq 0,70$ . Dengan demikian angket variabel iklim sekolah adalah reliabel. Sedangkan hasil uji coba reliabilitas angket pelaksanaan tugas guru diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,917. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002:137) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien  $\geq 0,70$ . Dengan demikian angket variabel pelaksanaan tugas guru adalah reliabel.

## H. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang terkumpul dari responden diolah dan dianalisa dengan teknik statistik deskriptif dan imperensial. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menentukan rata-rata, simpangan baku, modus, median, histogram dan uji kecenderungan. Sedangkan statistik imperensial menggunakan korelasi sederhana dan korelasi ganda serta korelasi parsial yang diadahu dengan uji persyaratan analisis.

### 1. Deskripsi Data

Data penelitian ini dideskripsikan dengan menyatakan nilai cari rata-rata ( $\bar{X}$ ), median (Me), modus (Mo), simpangan baku atau standar deviasi (SD) dan varians ( $S^2$ ). Kemudian ditampilkan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel yang diteliti.

### 2. Pengujian Persyaratan analisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi terdapat persyaratan yang harus dipenuhi. Menurut Sudjana (1982), persyaratan tersebut di antaranya:

- a. Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji chi kuadrat.



- b. Uji linieritas untuk mengetahui apakah masing data membentuk garis linier digunakan Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan dan keberartian arah koefisien regresi, melalui persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Regresi linear apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Sementara uji signifikan regresi, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dikatakan koefisien regresi signifikan, pada taraf signifikansi 5%.

### 3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

#### a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ). Uji korelasi ini menggunakan rumus product moment (Sudjana, 1996:369).

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Kriteria pengujian diterima apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%.

#### b. Persamaan Regresi Ganda

Untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel terhadap kriteria digunakan teknik analisis regresi ganda dengan persamaan umum garis regresinya untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 \quad (\text{Sudjana, 1996:354})$$

Harga  $a_0$ ,  $a_1$  dan  $a_2$  diperoleh dari persamaan-persamaan :

$$\sum Y_i = a_0n + a_1\sum X_{1i} + a_2\sum X_{2i}$$

$$\sum X_{1i}Y_i = a_0\sum X_{1i} + a_1\sum X_{1i}^2 + a_2\sum X_{1i}X_{2i}$$

$$\sum X_{2i}Y_i = a_0\sum X_{2i} + a_1\sum X_{1i}X_{2i} + a_2\sum X_{2i}^2$$

#### c. Uji Keberartian Persamaan Regresi Ganda

Untuk menguji keberartian regresi linear ganda digunakan rumus berikut :

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 1996:355})$$

#### d. Koefisien Korelasi Ganda

Untuk menghitung koefisien korelasi ganda digunakan rumus berikut :

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum Y^2} \quad (\text{Sudjana, 1996:383})$$

#### e. Uji keberartian koefisien Korelasi Ganda

Untuk menguji keberartian koefesien korelasi ganda Y atas  $X_1$  dan  $X_2$  digunakan uji statistik F yang ditentukan oleh rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 1996:385})$$

Koefesien korelasi dinyatakan berarti apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $(n - k - 1)$ .

f. Korelasi parsial dan Uji Keberartian Korelasi Parsial Antara Variabel Penelitian

Untuk menentukan korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel, rumus untuk menganalisis hal itu digunakan rumus parsial (Sudjana, 1996:386).

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2} \cdot r_{1.2})}{\sqrt{\{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{1.2}^2)\}}}$$

Dan untuk menguji koefesien korelasi digunakan uji t (Sudjana, 1996:388)

$$t = \frac{r_{y1.2} \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - (r_{y1.2})^2}}$$

Kriteria pengujian adalah jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka koefesien parsial signifikan.

### I. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

2. Hipotesis Kedua

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

3. Hipotesis Ketiga

$$H_0 : \rho_{y12} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$