

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Rivai dan Hariandji mengemukakan bahwa insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Kadarisman, 2014: 184). Guna memberikan dorongan terhadap produktivitas kerja, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai imbalan bagi para anggota organisasi (Siagian, 2016: 268)

Maka dari definisi diatas dapat di pahami bahwa insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini dirancang untuk memberikan motivasi atas kinerja agar lebih berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

1. Pengertian Insentif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata insentif sendiri memiliki makna sebagai tambahan penghasilan (baik berupa uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja, atau dapat disebut juga sebagai uang stimulus. Secara umum, insentif adalah suatu imbalan yang dapat berbentuk uang atau barang, yang tujuannya untuk mendorong suatu kegiatan. Selain itu, dapat diartikan juga sebagai sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Maka dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan suatu alat yang digunakan untuk mendorong tenaga kerja agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Dalam pengertian yang diketahui secara umum, insentif adalah merupakan suatu bentuk kompensasi khusus yang dirancang oleh perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja luar biasa "*Superior Performance*", yang dalam bahasa yang lebih sederhana dapat diartikan sebagai bonus tambahan diluar gaji dan upah. Kompensasi dalam bentuk insentif ini mempunyai kaitan yang erat dan bersifat langsung kepada tenaga kerja karena dapat diukur dan dipantau serta dievaluasi sehingga insentif dapat diterima seketika itu juga apabila mencapai sasaran dan target tanpa ada tuntutan atau syarat yang lebih jauh. Jadi, insentif diberikan mutlak berguna dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja.

Insentif yang diterima oleh setiap tenaga kerja apabila dikaitkan dengan prestasi dan hasil keluaran produksi, maka dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, yaitu:

- 1) Berbentuk pemberian bonus utuh (*Lump-Sump*) yaitu pemberian bonus melalui pembayaran kas sekali waktu secara tunai atau dapat juga dialihkan menjadi hak atas pembelian saham perusahaan dan didasarkan kepada kinerja tenaga kerja.
- 2) Berbentuk pembagian keuntungan (*Profit Sharing*) yaitu pemberian bonus karena terdapat keuntungan lebih yang diterima oleh perusahaan dan didasarkan kepada kinerja tenaga kerja.
- 3) Berbentuk pembagian pendapatan (*Gain Sharing*) yaitu pemberian bonus karena berhasil melampui target kinerja yang ditetapkan atau terjadi efisiensi kerja, yang dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan dan didasarkan kepada kinerja tenaga kerja.
- 4) Berbentuk pembayaran atas pengetahuan yang dimiliki (*Pay For Knowledge*) yaitu pemberian bonus atas keterampilan atau kemampuan baru yang dikuasai dan menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

2 Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator-indikator dari insentif dapat dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu:

1. Insentif Material

a. Berupa Uang

Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

b. Berupa Komisi

Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang mampu menghasilkan penjualan yang melebihi target dan biasanya dibayarkan dan diberikan kepada bagian penjualan.

c. Berupa *Profit share*

Profit share adalah salah satu jenis bonus tertua. Sistem pembayarannya dapat berupa pembagian laba bersih yang disetorkan kedalam bentuk dana moneter yang kemudian disalurkan masing-masing kedalam rekening pendapatan setiap tenaga kerja secara merata.

2. Insentif Jaminan Sosial

Insentif dalam bentuk jaminan sosial sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain sebagai berikut, yaitu:

a. Pemberian rumah dinas

b. Pengobatan secara gratis

c. Berlangganan surat kabar secara gratis

d. Biaya pindah rumah

e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran

f. Pemberian kesempatan untuk tugas belajar demi mengembangkan ilmu dan keterampilan

3 Insentif Non Material

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- a. Pemberian gelar akademik (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Ucapan terima kasih secara resmi atau formal dan juga secara tidak resmi atau informal.
- e. Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi baik berdasarkan kelompok kerja ataupun secara per individu.

2.1.2. Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan sikap dalam mematuhi pelaksanaan tata tertib yang ditentukan. Disiplin sekolah didefinisikan oleh Kilimci sebagai semua kebijakan yang ditentukan sekolah untuk mencegah semua pihak melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan pelaksanaan disiplin dengan baik, dan dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan produktif (Kilimci, 2009).

Dengan demikian, penerapan disiplin yang efektif dapat menciptakan lingkungan belajar yang produktif, karena melalui sikap yang disiplin, maka akan tercipta suasana belajar yang kondusif.

1. Pengertian Disiplin

Istilah disiplin berasal dari bahasa Latin "*Disciplina*" yang menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris "*Disciple*" yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Disiplin juga biasanya dipahami sebagai perilaku dan taat tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan atau perilaku yang diperoleh dan pelatihan seperti, misalnya disiplin ketika Mengajar.

Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan

menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, dalam buku Nuraini (2013:106).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja salah satunya adalah Putra (2016), dimensi untuk mengukur disiplin kerja meliputi: Aturan kerja dan Etika kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu:

1. Taat terhadap peraturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai dimensi dari disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dari tiga dimensi yaitu:

1. Peraturan kerja
2. Norma
3. nilai

Dalam penelitian ini dimensi disiplin kerja akan merujuk ke dua dimensi dari pendapat Sutrisno (2016).

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Putra (2016), meliputi:

1. Aturan kerja dengan indicator
 - a. Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan,
 - b. Ketentuan jam kerja
 - c. Intruksi dari atasan
 - d. Bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Etika kerja dengan indicator
 - a. Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja
 - b. Kejujuran karyawan dalam bekerja
 - c. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan

Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Mangkunegara dan Octorent (2015).

2.1.3. Lingkungan kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan

secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

1. Pengertian Lingkungan kerja

Nitisemito dalam Hasibuan (2012) ia mengatakan bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerjaan dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya lebih dari itu. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin jauh lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi mungkin akan membawa dampak yang lebih jelek bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Menurut (Sutrisno, 2010 dalam Fakhri 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana kerja baik fisik maupun sosial dimana para pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari yang masing-masing diukur dengan indikator kebersihan, penerangan atau cahaya, tata ruang atau dekorasi, dan keamanan (Basuki dan Susilawati: 2005:32 dalam Slamet Riyadi).

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Hasibuan (2012) ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu :

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Hasibuan (2012) indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan Dengan rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

c. Tersedianya fasilitas Kerja Untuk Karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelncaran kerja yang lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4. Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kedua tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari

aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

1. Pengertian Kinerja guru

Jasmani (2013: 155) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Mangkunegara dalam Jasmani (2013:155) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. Depdiknas (2004: 11) menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Wagiran dalam Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidikan Tahun 17 Nomor 1 (2013: 155) mendefinisikan kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

a) Kemampuan

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b) Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

c) Dukungan Yang Diterima

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d) Keberadaan Pekerjaan Yang Dilakukan

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e) Hubungan Dengan Organisasi

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Sulistiyani dan Rosidah dalam Jasmani (2013: 161) mengemukakan secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompetensi;
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desai pegawai.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Dalam Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam:

- a. Pengembangan profesi dan karier guru
- b. Pengambilan kebijaksanaan per sekolah
- c. Cara meningkatkan kinerja guru
- d. Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru
- e. Mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training
- f. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja
- g. Penyempurnaan manajemen sekolah
- h. Penyediaan informasi untuk sekolah.

5. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang

berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
- h) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan

bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat.

Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan

mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng *update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- a) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- b) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan

multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.

- c) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.
- d) Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan di bawah ini.

Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 30 responden karena populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan tenaga pengajar yayasan pendidikan luar biasa kabupaten Demak yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Apfia Ferawati (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 60 responden karena populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji koefisien Determinasi

dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,728. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena $> 0,50$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Kania Teja Utari (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 45 responden karena populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah $\hat{Y} = 23,298 + 0,739(X)$ dengan konstanta 56,56. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, sehingga apabila semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Uji signifikansi menggunakan uji t.. Dengan demikian, nilai thitung > nilai ttabel ($3,1875 > 2,0181$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru”. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 19% sedangkan 81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Mohammad Bukhori dan Meria Seftiana (2016) Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui unsur-unsur variabel gaya kepemimpinan, Insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data diolah menggunakan computer program SPSS for windows ver. 16. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur (path) didapatkan variabel gaya kepemimpinan dan Insentif terhadap motivasi kerja sebesar 0,355 dan 0,443, untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,560, untuk variabel gaya kepemimpinan dan Insentif ke kinerja karyawan sebesar 0,190 dan 0,201, sedangkan untuk koefisien variabel gaya kepemimpinan dan Insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,199 dan 0,248. Demikian pula didapat nilai Rsquare yaitu sebesar 0,361 terhadap motivasi kerja (Y1) dan 0,596 terhadap kinerja karyawan

(Y2). Hal ini menunjukkan variable gaya kepemimpinan dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan baik secara langsung dan juga tidak langsung.

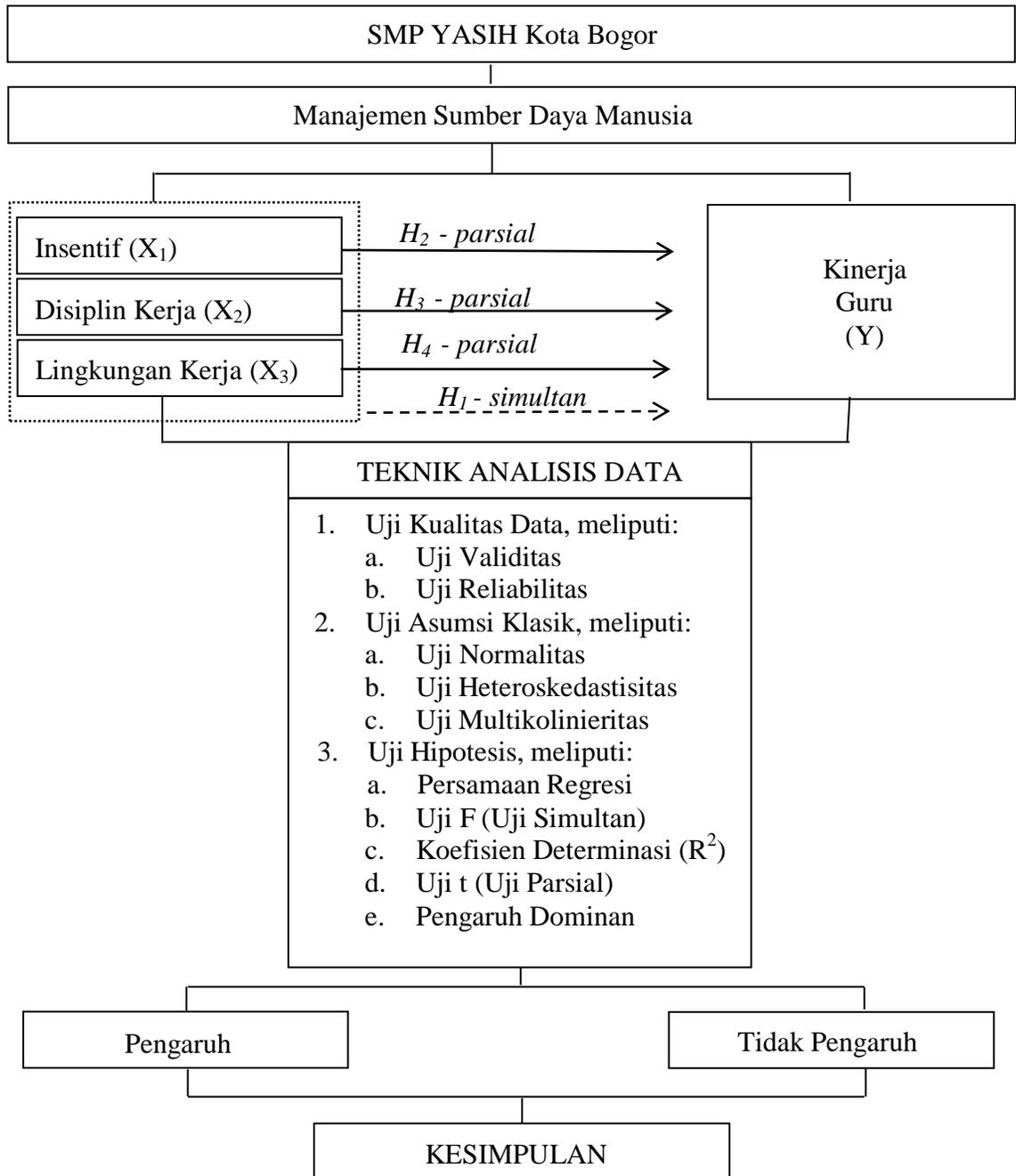
Vera Alriani, Sastra Tamami, Dhenny Asmarazisa (2017) Hasil pengujian hipotesis antara variable gaya kepemimpinan (X1) nilai uji T (2.226) dan signifikansi (0.007) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (2.226) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel pemberian Insentif (X2) uji olah data SPSS adalah (3.330) dan signifikansi (0.002) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (3.330) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Hipotesis ke tiga pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian Insentif secara bersamasama terhadap kinerja karyawan. Signifikasinya yaitu sebesar 0.000 (dibawah 0.05) atau F hitungnya adalah 18.703 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu sebesar 3.410. Jadi F hitung > dari pada F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima.

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Dwi Agung Nugroho Arianto	pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja tenaga pengajar	<ul style="list-style-type: none"> • Kedisiplinan • Lingkungan kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	1.kedisiplinan kerja tidak berpengaruh, 2.lingkungan kerja tidak berpengaruh, 3.budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar,
Apfia Ferawati	pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Disiplin kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji koefisien Determinasi 0,728. 2. Uji F semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).
Kania Teja Utari	Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif • Disiplin kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 56,56 2. Uji t ttabel (3,1875>2,0181), maka H0 ditolak dan H1 diterima.
Mohammad Bukhori dan Meria Seftiana	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja pada PT. Reza Perkasa Sidoarjo.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Insentif • Motivasi kerja • Kinerja 	Analisis deskriptif dan analisis statistik	1. Nilai Rsquare yaitu sebesar 0,361 terhadap motivasi kerja (Y1) dan 0,596 terhadap kinerja karyawan (Y2). Hal ini menunjukkan variable gaya kepemimpinan dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan.
Vera Alriani, Sastra Tamami, Dhenny Asmarazisa	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djas Succes Support.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan • Insentif • Kinerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel pemberian Insentif (X2) uji olah data SPSS adalah (3.330) dan signifikansi (0.002) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu
Sumber : kampus terkait (2023)*

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis 2023

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.