

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Sulistiyorini, 2009).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2005).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Sari, 2012).

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter apakah manajemen itu? Manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Selain itu, manajemen juga melibatkan tanggung jawab.

Tersusun secara sistematis dan teratur, manajemen memiliki serangkaian tahap kegiatan fungsi secara berkaitan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan. Dalam hal ini, beberapa pakar mengklasifikasikan dengan berlainan pendapat, namun pada hakikatnya meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (Pratama, 2020).

Menurut George R. Terry dalam bukunya *participle of manajemen* mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk penentuan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya (Syamsudin, 2010).

Menurut Daft, Richard manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi (Suyuti & dkk, 2020).

Menurut Schermerhon, John manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mecapai tujuan kinerja (Suyuti & dkk, 2020).

Meurut Robbins manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer terkait proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain (Suyuti & dkk, 2020).

Davis mendefinisikan manajemen sebagai fungsi dari setiap kepemimpinan eksekutif dimanapun (Pananrangi, 2017).

Millet mendefinisikan manajemen sebagai proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan (Pananrangi, 2017).

Mary Parker Follet dan Handoko mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan dari orang lain, definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Pananrangi, 2017).

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai jadwal (Pananrangi, 2017).

James A. F. Stoner mendefinisikan manajemen sebagai prses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Pananrangi, 2017).

Dari beberapa pengertian manajemen menurut para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang telah ditetapkan individu atau kelompok yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kinerja orang lain.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Ada empat fungsi manajemen yang akrab disapa dengan POAC berdasarkan George R. Terry dalam terjemahan Winardi, adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Mencakup proses perumusan sasaran, penetapan strategi untuk mencapai sasaran, serta penyusunan rencana guna menyalurkan dan mengkoordinasikan kegiatan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Mencancang pekerjaan guna mencapai sasaran organisasi, melalui proses penciptaan struktur organisasi.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pengarahan dan memotivasi seluruh pihak yang terlibat, sehingga mampu mengatasi atau menyelesaikan konflik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Proses pemantauan, evaluasi, dan membuat perbaikan jika ada kegiatan dalam proses mencapai tujuan ada hambatan atau mengalami kegagalan (Nurdiansyah & Rahman, 2019).

Pada intinya fungsi-fungsi manajemen meliputi fungsi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Namun dalam pelaksanaannya fungsi-fungsi dasar tersebut bisa dikembangkan secara fleksibel sesuai kebutuhan organisasi. Berikut adalah fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan juga oleh Dessler:

- a. *Planning*, meliputi penentuan tujuan, tindakan, pengembangan aturan dan prosedur-prosedur, pengembangan rencana dan melakukan prediksi.
- b. *Organizing*, meliputi pemberian tugas, bagian-bagian, pendelegasian wewenang, mengkoordinir pekerjaan.
- c. *Staffing*, meliputi rekrutmen karyawan, pelatihan dan pengembangan.
- d. *Leading*, meliputi pemberian perintah, menjaga motivasi dan semangat kerja karyawan.
- e. *Controlling*, menentukan standar, melakukan perbaikan bila diperlukan (Naim & Asma, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sebagai berikut:

- a. Perencanaan, meliputi kepala madrasah dalam merumuskan visi, misi dan tujuan madrasah secara jelas, menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi, misi dan tujuan madrasah, menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi.
- b. Pengorganisasian, meliputi kepala madrasah dalam membuat struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien, menyusun rincian tugas setiap personil madrasah secara jelas, menetapkan dan memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.
- c. Pelaksanaan, meliputi kepala madrasah dalam memotivasi seluruh personil madrasah, menjadi contoh atau teladan dan sumber inspirasi bagi personil madrasah, memberikan konsultasi, saran, masukan dan sugesti, membantu pemecahan masalah, memberikan penghargaan yang layak bagi yang

berprestasi, memberikan fasilitas beserta binaan, mengembangkan profesi guru melalui belajar kelompok, penataran, workshop, dan belajar lebih lanjut, memberikan arahan dan bimbingan.

- d. Pengawasan, meliputi kepala madrasah dalam melakukan supervisi, melakukan pengendalian, memberikan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar aturan, menciptakan dan menjaga suasana kondusif dan bekerja sama antar personil, melaksanakan pengawasan dan evaluasi kepada semua personil madrasah untuk menghindari dan menanggulangi konflik.

2.1.3 Prinsip-prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip memang bersifat dasar, tetapi sekalipun seperti itu adanya bukan bersifat mutlak namun prinsip ada dan bertahan lama. Penggunaan prinsip-prinsip manajemen ditujukan untuk menyederhanakan pekerjaan manajemen. Dalam membangun, membentuk prinsip dalam sebuah manajemen untuk organisasi George Terry dalam terjemahan Winardi mengungkapkan harus memperhatikan sifat-sifat dari prinsip itu sendiri, diantaranya:

- a. Praktis

Dalam arti harus selalu dapat digunakan terlepas daripada waktu saat diterapkan.

- b. Relevan

Harus selaras dengan ketentuan yang bersifat dasar dan luas dengan demikian menciptakan perspektif yang mencakup banyak hal.

c. Konsisten

Dalam arti bahwa dalam situasi yang serupa akan timbul hasil-hasil yang serupa pula (Nurdiansyah & Rahman, 2019).

Menurut Henry Fayol pencetus teori manajemen yang berasal dari perancis, prinsip-prinsip umum manajemen terdiri atas:

- a. Pembagian kerja (*division of work*)
- b. Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
- c. Disiplin (*discipline*)
- d. Kesatuan perintah (*unity of command*)
- e. Kesatuan pengarahan (*unity of direction*)
- f. Mengutamakan kepentingan organisasi
- g. Penggajian pegawai
- h. Pemusatan (*centralization*)
- i. Hierarki (tingkatan)
- j. Ketertiban
- k. Keadilan dan kejujuran
- l. Stabilitas kondisi karyawan
- m. Prakarsa (*inisiative*)
- n. Semangat kesatuan (Kamaluding & Muhammad, 1994).

Sedangkan Douglas merumuskan prinsip manajemen sebagai berikut:

- a. Memprioritaskan kepentingan tujuan di atas kepentingan pribadi dan
- b. kepentingan mekanisme kerja
- c. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab
- d. Memberikan tanggungjawab pada personil sekolah hendaknya sesuai

- e. dengan sifat-sifat dan kemampuannya
- f. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia
- g. Relatifitas nilai-nilai (Suhardan & dkk).

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang ditampilkan dalam bentuk perbuatan kerja, prestasi kerja, ataupun pemeran umum keterampilan kerja (Susanto, 2016).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014).

Jadi kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau prestasi/kemampuan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tujuan atau target ketercapaian. Dengan kata lain, kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berbeda dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja guru berarti hasil atau prestasi kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah (Susanto, 2016).

Kinerja guru merupakan penentu bagi peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil (lulusan) yang diharapkan. Guru yang memiliki kinerja yang baik cenderung mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan menghasilkan keluaran yang berkualitas dibandingkan dengan guru yang kinerjanya rendah. Dengan demikian, kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan diantara berbagai faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan keluaran (Ahmadi, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Selain itu, dengan adanya kinerja guru yang baik akan sangat bermanfaat bagi suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu sekolah.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari pengaruh-pengaruh baik pengaruh dari faktor internal maupun pengaruh eksternal yang membawa dampak perubahan pada perubahan kinerja guru. Ada beberapa pendapat yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang mempengaruhinya antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi seseorang yang berasal dari dalam diri. Contohnya, kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi seseorang yang berasal dari luar diri. Contohnya, volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang (Susanto, 2016).

Moehiono juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (Oktavia, 2019).

2.2.3 Indikator Kinerja Guru

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif, dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan, kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu secara efektif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, system penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan (Sahertian, 2008).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat

dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator kelas (Hafidulloh, Iradawaty, & Mochklas, 2021).

Usman mengemukakan beberapa indikator kinerja guru sebagai berikut. *Pertama*, kemampuan belajar merencanakan mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan; (2) menguasai analisa materi pelajaran; (3) menyusun program semester; dan (4) menyusun program atau pembelajaran. *Kedua*, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruksional; (2) tahap instruksional; dan (3) tahap evaluasi dan tindak lanjut. *Ketiga*, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif; (2) evaluasi formatif; (3) laporan hasil evaluasi; dan (4) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Ditjen Dikdasmen mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan, (2) penguasaan bahan pembelajaran, (3) pengelolaan proses belajar mengajar, (4) penggunaan alat pelajaran, (5) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan (6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: (1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru, (2) pencapaian siswa pada level kelas, dan (3) pencapaian prestasi sekolah (Hafidulloh, Iradawaty, & Mochklas, 2021).

Muhlisin dan Kresnawati mengungkapkan dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa;
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar;
- d. Pembagian tugas-tugas kepada siswa;
- e. Kemampuan mengelola kelas;
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Hafidulloh, Iradawaty, & Mochklas, 2021).

Selain yang disebutkan diatas, ada beberapa indikator kinerja guru:

- a. Menyusun program pengajaran, termasuk merumuskan tujuan
- b. Menentukan materi pelajaran yang sesuai dengan tujuan tersebut
- c. Menentukan media pengajaran yang dapat digunakan untuk memperjelas dan mempermudah penerimaan materi pelajaran oleh siswa serta dapat menjunjung tercapainya tujuan tersebut.
- d. Memilih dan menggunakan metode belajar yang tepat
- e. Menentukan alat evaluasi yang dapat mengukur tercapai tidaknya tujuan yang hasilnya dapat dijadikan sebagai feedback bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajarnya maupun kuantitas belajar siswa (Usman, 2003).

Berdasarkan uraian yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut:

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran (RPP)
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
 - 1) Pengelolaan kelas
 - 2) Penggunaan media dan sumber belajar
 - 3) Penggunaan metode pembelajaran
- c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

2.2.4 Penilaian Kinerja Guru

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan (Hafidulloh, Iradawaty, & Mochklas, 2021).

Johnson menyebutkan tiga aspek kinerja guru yang meliputi kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan pedagogic, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kemampuan profesional, mencakup:
 - 1) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri dari penguasaan bahan yang harus dijabarkan, konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan itu.
 - 2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.

- 3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.
- b. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.
- 1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
 - 2) Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru.
 - 3) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.
- c. Kemampuan pedagogik mencakup kemampuan mengelola peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik (Hafidulloh, Iradawaty, & Mochklas, 2021).

2.2.5 Peningkatan Kinerja sebagai Inti Manajemen

Pengimplementasian kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Karena itu dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh penting pada kualitas kinerjanya. Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang

dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan tugas setiap individu.

Muhaimin mengemukakan bahwa Seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbarui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang (Muhaimin, 2001).

Agar pelaksanaan manajemen kinerja guru dapat berjalan dengan baik maka diterapkan sebagai berikut:

- a. *Man* (SDM). Dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.
- b. *Money* (uang). Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara

rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus di beli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

c. *Material* (bahan). Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan terapai hasil yang dikehendaki.

d. *Machines* (mesin). Mesin juga sangat diperlukan karena penggunaan mesin akan membawa kemudahan tau menghasilkan keuntungan yng lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

e. *Methods* (metode). Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Namun perlu diperhatikan meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan.

f. *Market* (pasar). Memasarkan produk sudah pasti penting sebab bila barang yang akan diproduksi tidak laku maka proses produksi barang akan terhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh karena itu

penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Seperti halnya jika di kaitkan dalam pendidikan yaitu apabila kualitas kinerja guru yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut sudah pasti kualitas hasil keluaran atau *output* yang dihasilkan juga akan baik.

g. *Time* (waktu). Setiap organisasi pasti akan selalu menggunakan waktu secara efisien untuk mencapai tujuannya. Biasanya setiap organisasi akan menentukan waktu yang ingin dicapai untuk melaksanakan tujuan yang ingin dicapainya. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai pada waktu yang ditentukan (Syafaruddin, 2005).

Kemauan keras dapat menggerakkan motivasi bila hasil evaluasi kinerja menunjukkan kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah di tetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun. Untuk itu, setiap pekerja perlu menyadari dan memiliki:

- a. Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut
- b. Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja
- c. Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi
- d. Keyakinan untuk berhasil (Rachmawati, 2018).

2.2.6 Penelitian Relevan

Hasil penelitian relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Sarfiah Aini yang berjudul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Islam Azizi Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perencanaan peningkatan kinerja guru di SMP Swasta Islam Azizi Medan sudah terlaksana dengan rapat/pertemuan antara kepala sekolah, para guru dan personil sekolah lainnya sehingga dapat ditentukan perencanaan yang tepat dalam kinerja guru. (2) pengorganisasian peningkatan kinerja guru di SMP Swasta Islam Azizi Medan masih kurang, karena masih terdapat guru tingkat pendidikan D3 untuk tingkat SMP dan pengelompokan guru yang mengajar masih ada yang tidak sesuai keahliannya dengan yang diajarkan. (3) pelaksanaan kinerja guru di SMP Swasta Islam Azizi Medan masih banyak yang belum terlaksana karena fasilitas dan pendukung sekolah pada proses belajar mengajar masih kurang. (4) evaluasi peningkatan kinerja guru di SMP Swasta Islam Azizi Medan dilakukan dengan memberikan arahan/bimbingan dan perbaikan-perbaikan kinerja guru (Aini, 2019).
2. Penelitian Ahmad Zubair (2017) yang berjudul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi masalah yang ditemukan sudah berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan (Zubair, 2017).

3. Penelitian Nanda Aristantian Tobing yang berjudul Implementasi Manajemen Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Ma'shum Rantauprapt menunjukkan bahwa implementasi perencanaan yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat/pertemuan antara kepala sekolah, para guru dan personil sekolah lainnya agar dapat ditentukan perencanaan yang tepat dalam manajemen kinerja guru di madrasah sehingga akan ditemukan keputusan bersama dari hasil rapat tersebut. Implementasi rencana kerja juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para guru dan juga dengan mengikuti seminar pendidikan sehingga pengetahuan serta keahlian guru juga semakin luas. keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dengan melakukan evaluasi dan juga dengan melihat prestasi-prestasi yang diberikannya melalui prestasi para siswa yang di didiknya (Tobing, 2017).

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Penelitian Sarfiah Aini yang berjudul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swata Islam Azizi Medan. (2019)	Meneliti tentang manajemen peningkatan kinerja guru	Dalam penelitian ini pada temuan tentang pelaksanaan peningkatan kinerja guru di lakukan hanya dengan pemberian tugas yang tepat dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan dalam penelitian yang dilaksanakan peneliti pada temuan terkait pelaksanaan peningkatan kinerja guru dilakukan bukan hanya dengan pemberian tugas yang tepat dan mengikuti pelatihan. Akan tetapi kepala madrasah juga memberikan arahan, motivasi dan contoh teladan yang baik serta menjalin

			hubungan kerja sama yang baik antara kepala madrasah dan guru-guru untuk meningkatkan kinerja guru.
2	Penelitian Ahmad Zubair yang berjudul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna (2017)	Meneliti tentang manajemen peningkatan kinerja guru	Pada penelitian ini masalah yang dikaji terkait manajemen peningkatan kinerja guru antara lain perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring. Sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan peneliti masalah yang dikaji terkait manajemen peningkatan kinerja guru antara lain perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.
3	Penelitian Nanda Aristantian Tobing yang berjudul Implementasi Manajemen Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat (2017)	Meneliti tentang implementasi manajemen kinerja guru	Pada penelitian ini masalah yang dikaji terkait manajemen peningkatan kinerja guru antara lain perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring. Sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan peneliti masalah yang dikaji terkait manajemen peningkatan kinerja guru antara lain perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Selain itu, dalam penelitian ini pada temuan tentang pelaksanaan peningkatan kinerja guru di lakukan hanya dengan pemberian tugas yang tepat dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan dalam penelitian yang dilaksanakan peneliti pada temuan terkait pelaksanaan peningkatan kinerja guru dilakukan bukan hanya dengan pemberian tugas yang tepat dan mengikuti pelatihan. Akan tetapi kepala madrasah juga memberikan arahan, motivasi dan contoh teladan yang baik serta menjalin hubungan kerja sama yang baik antara kepala madrasah dan guru-guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Adapun secara garis besar ketiga penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dikatakan relevan karena memiliki persamaan dalam hal permasalahan yang dikaji, yaitu sama-sama membahas tentang implementasi manajemen peningkatan kinerja guru. Sedangkan yang membedakan ketiga penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah tempat dan waktu penelitian yang berbeda serta fokus masalah penelitian.

