

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pemberian Insentif

1. Pengertian Pemberian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka.

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Ada pun pengertian insentif menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, sebagai berikut:

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.⁹

⁹ AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. (Bandung : PT. Rosda Karya. 2011). h.89.

Hal senada oleh Mutiara S. Panggabean, yang menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.¹⁰ Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarakan hasil kerja.

Sedangkan menurut Moehariono pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk mengarahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.¹¹

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

¹⁰ Mutiara S. Panggabean. *Op Cit.* h.77.

¹¹ Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2012). h.259.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan, sedangkan semangat kerja adalah iklim atau suasana dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalani dalam golongan para karyawan yang sama-sama bekerja. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai perusahaan, selain itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan dalam pekerjaannya.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

- a. Bagi perusahaan :
 1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan meningkat.
- b. Bagi karyawan:
 1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan di terimanya pembayaran diluar gaji pokok.
 2. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat untuk meningkatkan motivasi karyawan yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean, insentif digunakan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰

Mutiara S. Panggabean juga menambahkan bahwa tujuan pemberian insentif yang efektif harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi
2. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat
3. Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya
4. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan.²¹

Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja daripada karyawan suatu perusahaan. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja mereka dan akhirnya berdampak positif bagi tingkat pendapatan perusahaan. Pemberian insentif juga untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan paling utama dari pemberian insentif adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Maka dari itu sebelum memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi perusahaan harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut, pertimbangan ini di perlukan agar dalam pemberian insentif tidak ditemukan kesulitan-kesulitan

²⁰ Mutiara S. Panggabean. *Op Cit.* h.89

²¹ *Ibid.* h.90.

3. Jenis –jenis Pemberian insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/lembaga harus dituangkan secara jelas, sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan perusahaan tersebut.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian, jenis-jenis insentif tersebut adalah:

- a. *Piece work* adalah tehnik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku telampaui.
- c. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. Insentif bagi eksekutif adalah instensif yang diberikan pada karyawan khususnya manejer atau karyawan memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau pendidikan anak.
- e. Kurva kematangan adalah yang diberikan kepada kerja yang masa kerja dan golongan pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban besar yang mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. Rencana instensif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam organisasi kinerja bukan keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelommpok kerja yang mampu bekerja suatu tim.²²

Sedangkan menurut mutiara S. penggabean pada dasarnya pemberian instensif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja invidu maupun kelompok.

Maka instensif terdiri dari jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Instensif individu, Rencana atau program instensif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar presentasi tertentu.
- b. Insentif kelompok, Instensif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka memiliki standar yang telah ditetapkan.²³

²² Sondang P. Siagian. MPA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2000). h.268-272.

²³ Mutiara S. Panggeban. *Op Cit*. h.90-91.

Berdasarkan pendapat diatas menulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis instensif adalah sebagai berikut:

- a. Instensif material (1.Bonus, 2.Komisi, 3.Pembagian leba, 4.Kompenasi yang ditanggalkan, 5.Bantuan hari tua
- b. Insentif non material (1.Jaminan social, 2.Pemberian piagam penghargaan, 3.Pemberian promosi, 4.Pemberian pujian lisan atau tulisan).

4 Sistem Pelaksanaan Pemberian Instensif

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian instensif dapat dibagi menjadi dua bagaian yang diambil berdasarkan produktifitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu.

Moheriono menyatakan dalam *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem insentif yang baik, yaitu:

- a. *Sederhana*, peraturan dari sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.
- b. *Spesifik*, biarkan karyawan tahu secara spesifik/khas dan tepat apa yang diharapkan dari mereka.
- c. *Dapat dicapai*,kesempatan yang masuk akal dan harus di miliki oleh setiap karyawan.
- d. *Dapat diukur*,sebagai tujuan dari di buatnya sistem insentif tersebut,terukur baik bagi karyawan maupun perusahaan.²⁴

²⁴ Moehariono. *Op Cit.* h.263.

5. Indikator pemberian insentif

Dalam perencanaan pemberian insentif karyawan, sebuah lembaga harus menentukan indikator-indikator yang dijadikan sebagai perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif.

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif antara lain:

- a. Kinerja, Sistem insentif dengan cara ini langsung menggaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
- b. Lama kerja, Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu atau perbulan.
- c. Senioritas, Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikiran karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.
- d. Kebutuhan, Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.
- e. Keadilan dan kelayakan
 - 1) Keadilan, Dalam sistem insentif bukan harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan makin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karena yang dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan dalam oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memenuhi jabatan tersebut.
 - 2) Kelayakan, Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan, layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain bergerak dalam bidang usaha sejenis.
- f. Evaluasi jabatan, Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam

suatu organisasi, berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.²⁵

Sedangkan menurut Heidjarachman Ranupanjodo yang diikuti oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku *Manajemen Sumber Manusia*, menyatakan bahwa indikator pemberian insentif dapat dilihat beberapa aspek, anatar lain:

- a. Pembayaran sederhana, sehingga dapat dimengerti dan langsung dihitung karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan rendah sama tidak ada baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk lebih giat.²⁶

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang selanjutnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti, “Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”²⁷

²⁵ Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan implikasi*. (Yogyakarta ; Graha Ilmu. 2012). h.5

²⁶ Mangkunegara. *Op Cit*. h.89.

²⁷ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. (Bandung : Refika Aditama. 2011). h.260.

Sedangkan menurut Yaslis Ilyas dalam bukunya “*Kinerja, Teori Penilaian dan Penelitian*”, beliau mengemukakan bahwa:

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau lembaga, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi.²⁸

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan, aplikasi dan hasil kerja secara individu ataupun kelompok guna mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, sehingga kemampuan individu maupun kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi sangat diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mendukung jalannya organisasi. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa, personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan salah satunya adalah guru. Menurut *Kamus Bahasa Indonesia*, yang dimaksud dengan “Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencariannya, profesinya) mengajar”.²⁹

Pengertian guru menurut *Kamus Bahasa Indonseia* diatas, masih sangat umum dan belum bisa menggambarkan sosok guru yang sebenarnya, sehingga untuk memperjelas gambaran tentang seorang guru di perlukan definisi-definisi lain.

²⁸ Yaslis Ilyas. *Kinerja. Teori Penilaian, dan Penelitian*. (Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi FKMUI.2001). cet ke-3 h.65.

²⁹ Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Bahasa Indonesia*. (Jakarta : Pusat Bahasa. 2008). h.509.

Menurut Lif Khoiru Ahmadi dan Sofa Amri, beliau menyatakan bahwa “Guru sebagai tenaga kerja profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.”³⁰ Sedangkan Ahmad Tafsir menyatakan pendapatnya, bahwa “Guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif.”³¹

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 ayat 1, menyatakan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”³²

Dengan demikian, pengertian dari seorang guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek.

³⁰ Lif Khoiru Ahmadi dan Sofan Amri. *Strategi Pembelajaran Sekolah Berstandar Internasional dan Nasional*. (Jakarta : PT. Prestasi Pustakakarya. 2010). h.58.

³¹ Ahmad Tafsir. *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2007). h.74.

³² Undang – Undang Republik Indonesia No.14. Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bab 1 Pasal 1 ayat 1. h.2.

Guru sebagai salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, diharuskan memiliki potensi yang mumpuni sesuai dengan baik semua potensi yang mumpuni sesuai dengan profesinya sebagai guru, lalu ia juga harus mampu menyampaikan dengan baik semua potensi yang dimiliki dalam bentuk pendidikan dan pembelajaran, sehingga hasil dari keduanya dapat terlihat dan dirasakan oleh peserta didik.

Kinerja guru (*Teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru harus memiliki empat syarat yang harus dikuasai yaitu penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesinya keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Sehingga mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Seorang pendidik, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab VI Pasal 28 Ayat 1 Tentang Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan bahwa: "Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen

pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.³³

Senada dengan pernyataan peraturan pemerintah diatas Syafruddin Nurdin, menyatakan bahwa guru dinilai kompeten, apabila:

- a. Guru mampu menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya. Artinya seorang guru harus memahami aspek-aspek seperti tujuan yang hendak dicapai, isi materi pelajaran, alokasi waktu pelajaran, dan alat serta sumber yang digunakan.
- b. Guru mampu menyusun program pengajaran. Artinya seorang guru harus terampil dalam mengemas dan menyusun serta merumuskan bahan pelajaran.
- c. Guru mampu melaksanakan proses belajar mengajar. Artinya seorang guru harus terampil dan pandai dalam memilih metode dan strategi mengajar yang tepat.
- d. Guru mampu melaksanakan penilaian hasil belajar siswa. Artinya seorang guru harus terampil dalam menilai dan mengevaluasi sejauhmana materi atau bahan pelajaran yang telah dikuasai oleh siswa.³⁴

Menurut Wina Sanjaya, dalam bukunya *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* menyatakan bahwa “Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang di persyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.”³⁵ Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan. Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru pada dirinya, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan.

³³ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Bab VI Pasal 28 Ayat 1. h.21.

³⁴ Syafruddin Nurdin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. (Jakarta : Ciputat Pers. 2002). h.78-79.

³⁵ Wina Sanjaya. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Jakarta : PT. Prenada Media Group. 2008). h.145.

Dalam proses belajar mengajar, guru memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional di dalam proses belajar mengajar.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Dari penjelasan tentang kinerja guru diatas, maka penulis menarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan sebuah hasil dan kemampuan kerja yang telah dilakukan baik secara individu maupun kelompok sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tingkat kinerja yang dicapai seorang guru merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah, untuk mencapai kinerja yang tinggi terdapat banyak faktor yang mendukung sebagaimana dengan apa yang diungkapkan oleh beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor kemampuan (Ability), Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (knowledge+skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (Motivation), Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya.³⁶

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang, yaitu:

- a. Faktor individu, Faktor psikologis, faktor individu yang normal adalah individu yang memiliki intgrasi tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Maka individu tersebut memiliki kosentrasi diri yang baik. Kosentarsi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia normal untuk mampu mengolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor lingkunga organisasi, Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja, faktor lingkungan organisasi yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas autoritas yang memadai, target kerja yang menantang pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim respek dan dinamis peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.³⁷

³⁶ AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi kinerja SDM*. (Bandung : PT. Refika Aditama. 2006). h.13.

³⁷ *Ibid*. h.16.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan tingginya tingkat kinerja guru adalah:

- a. Tingkat kesejahteraan (Reward System)
- b. Lingkungan atau iklim kerja guru
- c. Desain karir dan jabatan guru
- d. Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri
- e. Motivasi dan semangat kerja
- f. Pengetahuan
- g. Keterampilan
- h. Karakter pribadi guru

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerjanya guru sangat penting untuk diperhatikan dan evaluasi karena guru mengamban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dikerjakan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Menurut Iif Khoiru Ahmadi dan sofan Amri, untuk menilai dan mengukur kualitas kompetensi kinerja seorang guru dapat ditinjau dari beberapa indikator meliputi:

- a. Pengenalan peserta didik secara mendalam
- b. Penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah
- c. Penyelenggaraan pembelaran yang mendidik meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar serta tidak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan
- d. Pengembangan kepribadian dan profesional secara berkelanjutan.³⁸

³⁸ Lif Khoiru Ahmadi dan Sofian Amri. *Op Cit.* h.57.

Sedangkan menurut Martinis Yasmin, guru memiliki tanggung jawab yang ditanyakan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1 dan 2, dimana secara garis besar tanggung jawab seorang guru dapat dikelompokkan menjadi tiga yakni sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas.³⁹

Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, menyatakan beberapa indikator kinerja guru dalam meningkatkan kemampuannya sebagai berikut:

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar
 - 1) Mengusai garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - 2) Menyusai analisis materi pembelajaran.
 - 3) Menyusun program semester.
 - 4) Menyusun program atau pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
 - 1) Tahap pra intruksional
 - 2) Tahap intruksional
 - 3) Tahap evaluasi dan tidak lanjut
- c. Kemampuan mengevaluasi.
 - 1) Evaluasi normatif
 - 2) Evaluasi formatif
 - 3) Laporan hasil evaluasi
 - 4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.⁴⁰

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja nilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kerja (permance feedback) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi.

³⁹ Martinis Yasmin. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. (Jakarta : Gaung Persada Press. 2007). h.19.

⁴⁰ Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana. *Guru Profesional*. (Bandung : PT. Refika Aditama.2012). h.36.

Menurut Mutiara S. Panggabean “penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi presetasi kerja seorang secara periodik”.⁴¹

Sedangkan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, menyatakan bahwa “penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang atauoun sesuatu (barang)”.⁴²

Adapun pengertian penilaian prestasi kerja (performance Appraisal) menurut Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana , adalah evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang kerja atau jabatan seorang guru, atau termasuk potensi pengembangannya,. Kemudian menambahkan lagi bahwa proses penelian kerja dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.⁴³

Peneliaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien, karena adanya kebijakan dan program yang lebih baik atas sumber manusia yang ada dalam organisasi.

Peneliaian kinerja guru menurut Syafruddin Nurdi dalam bukunya yang berjudul *Guru Profesional dan implementasi Kurikulum*, bahwa terdapat tujuh aspek dalam kinerja guru yang harus dimulai diantaranya sebagai berikut:

- a. Persiapan mengajar dikelas.
- b. Berlaku adil (diskriminatif).
- c. Memberikan penghargaan kepada peserta didik.
- d. Menerapkan disiplin kepada peserta didik.
- e. Menerapkan pembelajaran yang sesuai
- f. Mengenali para peserta didik dalam berbagai situasi.
- g. Memiliki tindakan yang dapat ditiru.⁴⁴

⁴¹ Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor : Ghalia Indonesia. 2004). h.66.

⁴² AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Op Cit*. h.10.

⁴³ Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana. *Op Cit*. h.31.

⁴⁴ Syafruddin Nurdin. *Op Cit*. h.78-79.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Penilaian prestasi kerja harus berakar pada realitas kinerja karyawan, penilaian ini bersifat nyata bukan abstrak sehingga memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik masa depan.

C. Hipotesis

Berdasarkan dari uraian diatas maka hipotesis penulis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang positif pemberian insentif terhadap kinerja guru SMA 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan.”

Secara statistik hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Artinya tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMA 15 Konsel

H1 : Artinya ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMA 15 Konsel

D. Kajian Relevan

Sebelum penulis menyusun dan melakukan suatu penelitian terkait “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Gurur Di SMAN 15 Konsel Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan”. Telah diadakan pengamatan dan

penelusuran lebih awal, dan sejauh penelusuran yang dilakukan penulis, maka penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

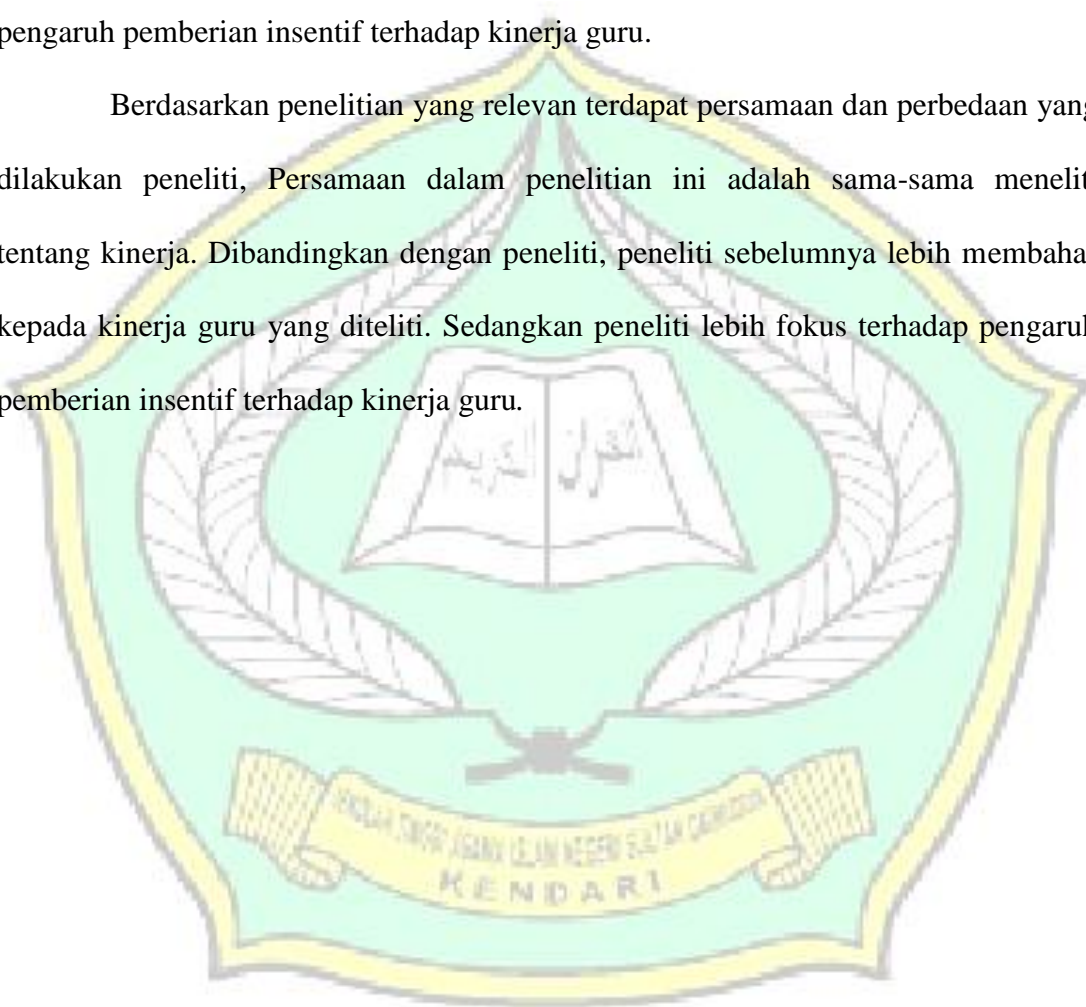
Yang pertama, hasil penelitian yang dilakukan oleh saudari Endarwati yang ditulis pada tahun 2007 dalam penelitiannya tentang *“pengeruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi SMP Negeri 28 Kota Bandar Lampung”*, hasil dari penelitian saudari Endarwati adalah pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi siswa sebesar 30,1% atau 59,45%. Kinerja guru berpengaruh secara positif terhadap prestasi siswa dimana tingkat koefisien sebesar 0,22 artinya secara statistik apabila kinerja guru meningkat, maka prestasi siswa dapat diprediksi akan meningkat.

Yang kedua, hasil penelitian yang dilakukan oleh saudara Djumali ditulis pada tahun 2005 tentang *“kinerja guru-guru SMK Muhammadiyah Klaten (suatu tinjauan dari aspek penghasilan dan lingkungan)”*, menunjukkan bahwa variabel berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 13%. Ini berarti keberadaan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Klaten terkondisi oleh faktor penghasilan dan lingkungan siswa. Namun kedua faktor tersebut hanya memberi kontribusi yang relative kecil (13%), berarti faktor-faktor lain yang tidak teliti juga mampu mengkondisi keberadaan kinerja guru, seperti motivasi, kompetensi, profesionalitas, dan sebagainya.

Peneliti telah melakukan penelusuran terhadap karya dan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, dan menjadi bahan yang amat berharga bagi penulis, terutama untuk memberikan gambaran sebelumnya,

begitu juga sumber-sumber lain yang membahas mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja kariawan, menjadi bahan yang sangat berguna sehingga penulis memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada para peneliti sebelumnya. Berbedahnya dengan Proposal ini, penulis mencoba meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang relevan terdapat persamaan dan perbedaan yang dilakukan peneliti, Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja. Dibandingkan dengan peneliti, peneliti sebelumnya lebih membahas kepada kinerja guru yang diteliti. Sedangkan peneliti lebih fokus terhadap pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan atas prinsip-prinsip statistik untuk menarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian dipilih agar di peroleh jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini secara objektif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di SMA 15 Konsel Kec. Baito Kab.Konawe Selatan”. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan bahwa di SMA 15 Konsel Kec.Baito Kab.Konawe Selatan cukup representative dan memiliki relevansi yang spesifik terhadap kepentingan penelitian ini sehingga dengan demikian peneliti memiliki lokasi ini sebagai lokasi peneliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut S.Margono: “populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.”⁴⁵

Sedangkan menurut M. Burhan Bungin: “populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia,hewan, tumbuh-

⁴⁵ M. Burhan Bungin. *Metodelogi Penulisan Kuantitatif (Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan Politik serta ilmu – ilmu sosial lainnya)*. Kencana. Jakarta. 2006. H.99.