BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Banyak pengertian tentang insentif itu sendiri adapun salah satunya Menurut Daryanto menyatakan Insentif adalah: imbalan yang diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan insentif juga sebagai salah satu sarana memotivasi seseorang untuk meningkatkan gairah kerja, dalam pemberian insentif ada beberapa cara dalam pemberian insentif tersebut sebagimana dikutip Mortimore: pemberian penghargaan kepada individu yang telah bekerja atau berperilaku baik. Hal ini bertujuan untuk memotivasi guru sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya dan langsung terlibat dalam perkembangan pendidikan nasional. Sekolah yang efektif dalam pemberian insnetif harus lebih diperhatikan dalam pemberian insntif tersebut karana sebagai suatu strategi memotivasi guru maupun siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan citra sekolah.[1]

[1] Daryanto, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*, 94-95

Insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan tingginya kualitas guru tersebut.[2] Pemberian insentif merupakan sebuah imbalan yang diberikan berdasarkan tingkat prestasi yang dicapai oleh seorang dalam melakukan pekerjaannya, lembaga atau perusahaan yang menggunakan pemberian insentif untuk memenghargai kinerja guru dan memotivasi seorang atau kelmpok dalam meningkatkan etos kerja untuk mencapai tujuan pendidikan.[3]

Dalam pemberian insentif yang menghubungkan pembayaran dengan kinerja terdapat keuntungan dan kerugian adapun keuntungan tersebut adalah memperkuat suatu kepercayaan, menciptakan persepsi keadilan dalam suatu pekerjaan, memperkuat perilaku yang diinginkan dan memberikan dasar yang objektif untuk memberikan penghargaan. Dan kerugian yang akan terjadi dalam pemberian insentif adalah meningkatkan biaya, kompleksitas sistem, pembayaran menjadi bervareasi. Dengan demikian akan terjadi kesulitan dalam penerapan insentif karena pemberian insenif membawa dampak positif dan negatif, tetapi dalam suatu lembaga setiap pekerja yang memiliki

---

[2] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia,2006), 194

[3] Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, 259

kinerja yang terbaik sangat mengharapkan imbalan selain gajih berupa insentif. Dengan demikian akan meningkatkan motivasi pekerja untuk terus meningkatkan kinerjanya.[4]

Dapat disimpulkan bahawa insentif adalah salah satu dorongan atau penghargaan yang dapat memengaruhi semangat guru untuk memotivasi seseorang maupun kelompok atas keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan biak, hal ini bertujuan untuk membentuk kinerja seseorang agar menjadi lebih tinggi dan profesional dalam melakukan pekerjaan, untuk meningkatkan kinerja bisa dilakukan dengan pemberian insentif pada guru. Dalam rangka memotivasi guru, sekolah hendaknya menyediakan sarana dan prasarana pendidikan, memenuhi keperluan guru yang melancarkan kegiatan pendidikan, menciptakan suasana kerja yang baik, dan memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan profesinya sehingga memungkinkan para guru meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Pemberian insentif yang memadai akan menjauhkan sikap negatife para guru dan pekerjaan akan dilakukan dengan baik serta mentaati peraturan yang berlaku di sekolah, maka guru akan

---

[4] Wibowo, *Manajemen Kiner*ja,(Jakarta;Rajawali Pres,2016),302

berkonsentrasi dalam melaksanakan tugasnya. Pemebrian insentif juga terdapat keuntungan dan kerugian tetapi dalam suatu lembaga harus diterapkannya pemberian insetif sebagai apresiasi atas prestasi yang tinggi. Dengan demikian apabila organisai memberikan insentif yang tepat akan meningkatkan motivasi serta menciptakan etos kerja yang lebih tinggi.

b. Indikator-Indikator Insentif

Dalam pemberian insentif terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut: (1), dalam pemerian insentif terdapat prosedur yang sekolah terapkan, (2). Tingginya prestasi siswa akan diberikan penghargaan, (3). Prestasi yang tinggi bagi guru dan staf akan berpengaruh pada pemberian insentif, (4). Adanya peran dinas pendidikan dalam pemberian insentif, (5). Penghargaan ditentukan oleh prsetasi siswa, (6). Pekerjaan tambahan (7). Prestasi yang membanggakan diumumkan dan dirayakan, (8). Memiliki kesempatan promosi, (9). Memberikan uang muka atas prestasi, (10). Menyetarakan prestasi dengan insentif yang diperoleh, (11). Insetif merupakan bentuk umpan balik, (12). Memberiakan penghargaan yang positif, (13). Memberikan secara adil berdasarkan tingkat kualitas, (14). Insentif yang diberikan tidak hanya berupa materi, (15). Otonomi merupaka

bentuk imbalan, (16). Mengumumkan setiap bulan yang berprestasi, (17). Insntif sebagai manajemen pelaksanaan kinerja.[5]

Sedangkan menurut Mortimore mengidentifikasi beberapa cara yang dialakukan oleh sekolah efektif dalam pemberian insentif, seperti pemeberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam kegiatan. Bentuk-bentuk penghargaan ini dengan sendirinya membangkitkan dan menularkan semangat kerja dan meningkatkan etos kerja bagi guru, serta dapat menimbulkan minat dan semangat belajar bagi peserta didik. Indikator-indikator karakteristik ini meliputi:

a. Terdapat prosedur pemberian pengahargaan dan insentif terhadap guru, staf, dan peserta didik yang berprestasi, sehingga prestasi yang tinggi dari peserta didik dan guru mendapatkan pengharagaan dari sekolah.
b. Dinas pendidikan kabupaten/kota mengambil peran nyata dalam pemberian pengahargaan atas prestasi peserta didik yang hebat.
c. Pengahrgaan dan hadiah ditentukan berdasarkan prestasi yang diraih dan memberikan kesempatan pada peserta didik untuk meraihnya.

---

[5] Daryanto, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*,96-99

d. Guru mendapatkan insentif atas pekerjaan tambahan yang dilakukan.

e. Setiap peserta didik, staf, atau guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasi yang membanggakan diumumkan dan jika perlu dirayakan.

f. Staf dan guru yang produktif dan memiliki kinerja tinggi diprioritaskan untuk menikmati kesempatan promosi atau pilihan program lain untuk pengembangan karier.[6]

Dengan indikator-indikator tersebut pemebrian insentif akan dilakukan secara adil sesuai prestasi yang dimiliki guru, siswa dan staf sekolah, hal ini dilakkukan agar seorang mengetahui bahwa pemberian insentif harus dengan prosedur yang diterapkan dan pemberian insentif ditentukan oleh prestasi atau kinerja yang di atas standar. Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi,*Indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif antara lain: kinerja, lama kerja, senioritas, keadilan, kebutuhan dan kelayakan dan evaluasi jabatan.[7]

---

[6] Mulyasa, M*anajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta; Pt Bumi Aksara, 2011) 78-79

[7] Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi.* (Yogyakarta ; Graha Ilmu. 2012), 5

c. Bentuk-Bentuk Insentif.

Terdapat beberapa bentuk insentif yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kinerja bentuk-bentuk penghargaan dapat diklasifikasikan sebagai berikut: 1). Materi berupa gajih atau upah, kenaikan gajih/upah, pemberian insnetif ini dilakukan ketika penaikan jabatan, penghargaan peningkatan kinerja, dengan pemberian materi tersebut maka guru akan merasa terpenuhi kebutuhanya. 2). Imbalan diluar gajih berupa istirahat kerja, 3). Penghargaan sosial yang sering diberikan seperti; pujiain, senyuman, umpan balik evaluative, tepukan dibahu, undangan minum kopi bersama, makan bersama atau bisa juga dengan memberikan plakat dingding dan lain sebaginya, 4). Tugas itu sendiri seperti perasaan berprestasi,pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar, rotasi kerja dan lain sebagainya, 5). Bisa juga dengan diterapkan pada diri sendiri seperti pujian untuk diri sendiri, penghargaan untuk diri sendiri, dan ucapan selamat untuk diri sendiri. Dari kelima bentuk-bentuk pemberian insentif memiliki fungsi yang sama yaitu untuk mendorong atau memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja, hanya dalam bentuk pemberian insentif diberikan berdasarkan kebutuhan seorang guru.[8]

---

[8] Daryanto,*Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sek*olah, 96.

Bentuk insentif bisa juga berupa: ganjaran-ganjaran sosial,stiker, tanda penghargaan bahwa seorang telah mendapatkan penghargaan atas tingginya prestasi yang dicapai, pernyatan tertulis, ganjaran kerja yang lain juga seperti, waktu bebas (luang), dan juga bisa dengan liburan bersama.[9] Pemberian insentif terhadap guru tidak selalu berkaitan dengan materi langsung. Insentif dapat juga berupa pelatiahan dan fasilitas belajar yang akan meningkatkan kompetensi guru. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan sekolah ialah pemberian insentif, baik yang bersifat materiil maupun nonmateriil. Insentif yang tepat akan mendorong kuliatas kinerja dan pengembangan kompetensi guru meningkat. Karena guru merasa nyaman dan keberadaann serta kreativitasnya mendapat penghargaan dari sekolah[10].

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktifitas kerja, melalui pengahargaan ini guru, staf dan siswa dirangsang untuk meningkatkan kinerja positif dan produktif, dalam pemebrian insetif terdapat beberapa bentuk yang dapat diberikan selain materi imblan diluar gajih seprti istirahat kerja, pujian, makan bersama, dan ucapan

---

[9] Meodjiarto, *Sekolah Unggulan*, (Jakarta:Cv, Duta Graha Putaka,2002),117

[10] Jejen Musfah,*Peningkataan Kompetensi Guru*, (Jakrta : Kencana 2011) 70

selamat. Bentuk-bentuk penghargaan ini dengan sendirinya membangkitkan dan menularkan semangat kerja dan meningkatkan etos kerja bagi guru, semangat belajar bagi siswa.

2. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah figure manusia sumber yang menempati proses dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figure guru mesti terlihat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Guru adalah bagian yang tidak terpisahkan dari proses rekayasa sosial kebangsaan menuju cita-cita yang diharapkan bersama.[11] Untuk mewujudkan hal tersebut guru harus memiliki kinerja diatas standar. Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukan dalam melakukan pekejaan yang menentukan hasil kerja, atau bisa juga dikatakan sebagai prestasi kerja.[12]

Menurut Tjutju dan Suwato, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Secara lebih terukur, Sulistyorini

---

[11] Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji,Dikritisdan Dicaci*, (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada,2013), 9

[12] Kiras Saragih, *Usaha Konkret Guru Profesional*, (Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011),

dalam Muhilisin, mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.[13]

Menurut penjelasan di atas kinerja adalah kualitas seseorang atau organisasi dalam melakukan pekerjaan, dan menentuka keberhasialan dalam melakukan tugas.Secara sederhana yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai sesorang atau kelompok dalam pencapaian tujuan.

Dari pengertian tentang kinerja diatas kinerja mengarah pada suatu proses dalam rangka pencapain suatu hasil. Dengan kata lain kinerja guru dapat diartikan sebagai keberhasilan guru dalam menyelesaikan kewajibannya atau pekerjannya, kinerja guru tersebut berkaitan dengan proses belajara mengajar, yaitu kesanggupan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dengan pesrta didik yang mencangkup pengembangan aspek kognitif, efektif, dan psikomotor. Adapun aspek penting yang dapat dinilai dari kinerja guru adalah: 1). Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, 2). Pelaksanaan proses pembelajaran, 3). Evaluasi atau penilaian

---

[13] Barnawi Dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*,(Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012) 11-12

pembelajaran. Di mana ketiga aspek tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja guru[14]

Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakaan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasinya.[15] Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas peseta didik, guru sangat berperan penting dalam meningkatkan prestatasi siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran,dalam proses pembelajaran guru harus bisa melakukan pendekatan terhadap siswa agar dengan lebih mempercepat pemahaman siswa dalam proses pembelajaran. Guru juga harus mempunya kemampuan untuk berkomunikasi baik dengan, kepala sekolah dan masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.[16]

Berdasarkan penjelasan dari pendapa ahli bahwa kinerja guru merupakan penentu keberhasilan suatu pendidikan di suatu negara. Karena kinerja guru merupakan prestasi nyata yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaannya. Dan kinerja memiliki

---

[14] Euis Karwati, Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 66-67

[15] Ahmad Susanto, *Teori Belajar Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*,(Jakarta, Pt Fajar Interpratama Mandiri, 2013) 29-30

[16] Kompri, *Manajemen Sekolah Teori Dan Prakti*, (Bandung:Alfabet,Cv,2014),163.

hubungan erat dengan masalah produktivitas merupakan indikator dalam menentukan bagaimana mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu instansi. Menurut indiaktor-inikator yang tertea guru harus merncanag pembelajaran agar sesuai dengan apa yang diharpakan, guru harus mampu melaksakana kegiatan pemebalajaran dengan efektif dan efesien. Kinerja guru berkaitan juga dengan kompetensi guru. Artinya, untuk memiliki kinerja yang baik harus didukung dengan kompetensi yang baik, tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin memiliki kinerja yang baik.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah prilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif.

b. Teori-Teori Kinerja Guru

Teori Gibson. Menurut teori ini: "ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu; variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis ". [17] Berdasarkan teori di atas kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tiga varibel yaitu varibel individu, organisasi dan psikologi, di mana varibel tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Dalam peningkatan kinerja disinih menggunakan Teori Gibson di mana kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tiga variabel. Antara lain variable Individu yaitu kemampuan (skill) yang dimiliki seseorang, variabel psikologis yang lebih banyak dipengaruhi oleh keluarga, dan variabel organiasasi dimnana kinerja guru dapat dipengaruhi aspek kepemimpinan, imbalan dan struktural.

c. Penilaian Kinerja Guru

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (1993:394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengrvaluasi kinerja individu dalam menajalankan tugas.[18] Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlakukan

---

[17] Supardi, *Kinerja Guru*,31-32

[18] Abdul Madjid Ltief, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Ciputat : HAJA Mandiri,2014), 70.

proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pemberian karier kepangkatan dan jabatannya, oleh karena itu penilain kinerja dilakukan untuk mengetahui kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru terhadap sekolah. Penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.[19]

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek : pengetahuan *content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill*.[20] Penilaian kinerja guru dilakukan pada akhir semester, setelah akhir pelajaran dilakukan penilaian kinerja guru yang hasilnya merupakan sebuah gambaran peningkatan kompetensi yang diperoleh guru, setelah dilakukannya penilaian kinerja guru akan menegtahi seberapa tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, penilian kinerja guru juga dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabaatan.[21]

---

[19] Barnawi Dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional*, 25-26

[20] Supardi, *Kinerja Guru*,69.

[21] Dermawati, *Penilaian Anka Kredit Guru*, (Jakarta:Pt Bumi Aksa, 2013),16.

Dari pendapat para ahli di atas, untuk meningkatkan kinerja yang baikperlu dilakukannya penilain kerja pada guru, hal ini dilakukan pada akhir semester penilaian ini dartikan sebagai penilaian tiap butir dalam rangka pemberian karier, promosi. Hal ini sangat penting untuk mengetahui seberapa tinggi kompetensi yang ada pada seseorang, agar sekolah bertindak adil dalam pemberian karier berdasarkan kompetensi yang seorang miliki. Penilaian kinerja dilaksanakan dengan diawali mengidentifikasi terlebih dahulu hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, yang diakhiri dengan proses perencanaan dan penyusunan terhadap penilaian kinerja. Penilaian terhadap kinerja juga dapat dilakukan dengan objektif ketika standar kinerja digunakan sebagai tolok ukur.

d. Konsep-Konsep Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja peragawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.[22] Kiras Saragih, berpendapat bahwa konsep kinerja

[22] Encep Safrudin Muhyi, *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional*,(Jakarta: Diadit Media Press, 2011) , 49

mengandung dua dimensi, yaitu dimensi sifat kegiatan dan dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan.[23]

Dari uraian konsep-konsep diatas kineja dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Konsep kinerja yang dikemukakan lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi yang sesuai dengan startegi dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Kinerja disebut juga hasil kerja dari para guru atau pekerja pada lembaga pemerintahan ataupun swasta.

Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari usur manusia dan non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukan kemampuan sesorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, dengan demikian seorang guru dalam meningkatkan kinerja selalu dihubungkan dengan tingkat kemharian dalam melaksankan kegiatan.

e. **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru**.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terdapat delapan faktor yaitu: kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi,kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan

---

[23] Kiras Saragih, *Usaha Konkret Guru Profesional*,(Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011)), 76

masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim.[24] Dari uraian tersebut terdapat delapan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, *Keperibadian dan dedikrasi* yaitu hakikat yang tercermin pada sikap seseorang dapat dilihat dari penampilan,tinndakan, ucapan dan cara berpakaian. *Pengembangan profesi* bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan, kehalian, keterampilan. *Kemampuan Mengajar* untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik guru harus memiliki kemempuan dalam proses pemeblajaran, oleh karena itu guru dituntut untuk menciptakan suasana positif untuk membawa siswa ke dalam pembelajaran agar anak pada membangun kompetensinya. *Komunikasi* adalah salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang guru karena guru yang idela adalah guru yang mampu komunikasi baik antar guru, siswa, staf dan masyarkat. *Hubungan dengan masyarakat* adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat , untuk itu guru harus mampu berkomunikasi dengan baik dan bersama-sama melakukan peningkatan dan pengembangan sekolah. *Kedisiplinan* sangat perlu dalam menjalankan suatu kewajiban sebagai guru. *Kesejahteraan* untuk memkasimalkan kerja seorang pemimpin harus memberikan kesejahteraan guru salah satunya dengan cara pemberian

---

[24] Ondi Saondi Da Naris Suherman,*Etika Profesi Keguruan*,(Bandung; PT Refika Aditama,2012), 24-46

insentif, kebutuhan yang perlu dipuaskan ditentukan oleh sekolah bagaimana sikap kepala sekolah dalam upaya memenuhinya untuk peningkatan kinerja seorang. *Iklim kerja* hal ini menunjukan suasana dalam di sekolah.

Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

> 1). Faktor Internal kerja guru
> Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga
>
> 2). Faktor eksternal kinerja guru
> Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.[25]

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan selain faktor Keperibadian dan dedikrasi, Pengembangan profesi, Kemampuan Mengajar, Komunikasi, hubungan dengan masyrakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim. Ada pula yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal (kemampuan, keterampilan, kepribadian, motivasi) dan faktor eksternal (gajih, sarana, lingkingan). Dari

---

[25] Barnawi Dan Muhamma d Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012),43.

beberapa faktor di atas dapat mempengaruhi kinerja seorang karena hal di atas dapat menyebabkan guru tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktifitasnya juga akan menurun.

Kinerja juga memerlukan pembahasan tentang motivasi sebab perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakangi. Untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar. Dalam hal ini menunjukan bahwa kinerja seseorang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, baik yang bersifat eksternal maupun internal, dengan demikian faktor menunjukan bahwa kinerja dan motivasi merupakan sesuatu yang terus menerus berkaitan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian Muhammad Subki

"Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di smk islamiyah ciputat"

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan Muhammad subki terdapat perbedaan pada faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Muhammad Subki yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah: 1). Tingkat kesejahteraan (reward system), 2). Lingkungan dan iklim kerja guru, 3). Desain karir dan jabatan guru. 4). Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, 5). Motivasi atau semangat kerja, 6). Pengetahuan, 7). Keterampilan, 8). Karakter kepribadian guru. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMAN 1 Cikande adalah: kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi,kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim.

Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada indikator pemberian insentif di adalah: kinerja, lama kerja, senioritas, keadilan, kebutuhan dan kelayakan dan evaluasi jabatan. Dan adapun fokus penelitiannya adalah guru.[26]

2. Hasil penelitian Cornelius Pasaribu, Irsutami,

"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*"

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan Cornelius pasaribu, irsutami terletak pada cara pemberian insentif pada penelitian ini cara

[26] Muhammad Subki, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di Smk Islamiyah Ciputat, 2015

pemerian insentif yaitu dengan menggunakan motivasi secara individu sedangkan pada penelitian yang saya lakukan dengan menggunakan uang, bonus, dan kenaikan jabatan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama untuk memenuhi kebutuhan guru dan kesejahterannya. Dan adapun fokus penelitiannya adalah guru.[27]

3. Hasil peneliian feryy hidayat

"Pengaruh Insentif, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar"

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan feryy hidayat terletak pada indikator yang digunakan di mana penelitian ini menggunakan Indikator sebagai berikut : besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan, peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan dan ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan. Sedangkan penelitian yang saya lakukan indikator insentif

[27] Cornelius Pasaribu, Irsutami, Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman) Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

adalah: Lama kerja, Kebutuhan, Kinerja, Senioritas, Keadilan dan kelayakan, Penghargaan.

Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada metode penelitiannya dengan menggunakan uji asumsi klasik. Dan adapun focus penelitiannya adalah guru[28]

C. Kerangka berpikir

Pendidikan adalah segala pengaruh yang dilakukan oleh sekolah supaya anak didik mempunyai kemampuan yang sempurna dan mempunyai kesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial mereka dalam kehidupan. Seorang guru dituntut untuk menjadi pendidik yang profesional yang memiliki kinerja yang tinggi.

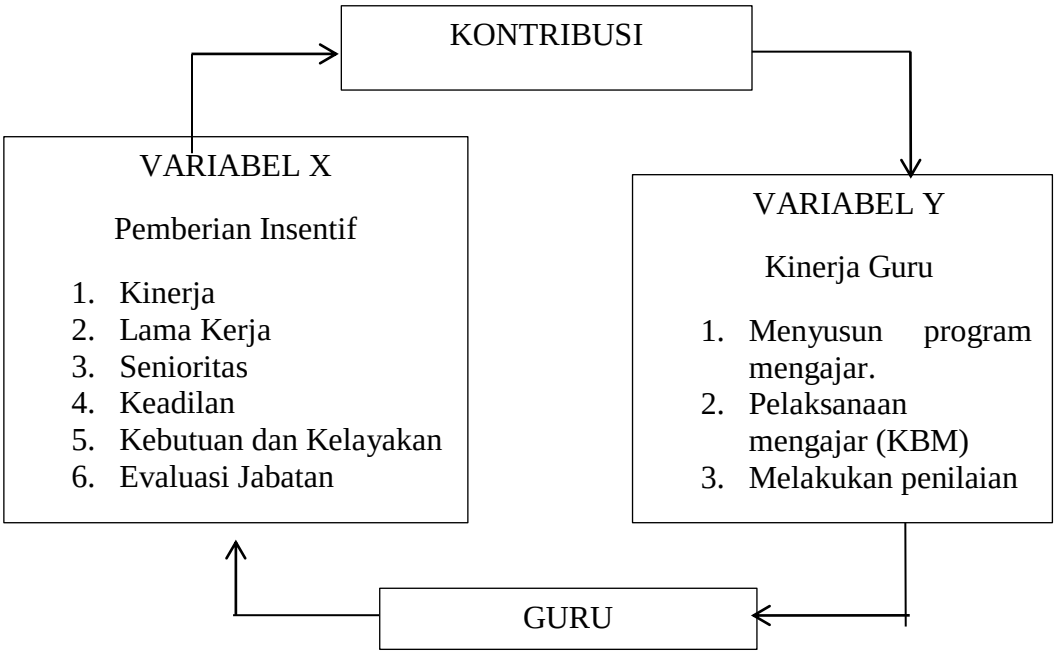
Dangan demikian guru harus meningkatkan kinerja guru serta memiliki kompetensi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara, untuk meningkatkan kineja guru perlu adanya motivasi. Insentif merupakan salah satu cara suatu lembaga untuk meningkatkan kinerja guru karena insentif dengan pemberrian insetif yang tepat akan mendorong kualitas kinerja dan pengembangan kompetensi guru

---

[28] feryy hidayat, *Pengaruh Insentif, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Darul Maimanah Pematang Siantar*

meningkat. Karena guru merasa nyaman dan keberadaan serta kreativitasnya mendapat penghargaan dari sekolah, untuk itu lembaga pendidikan harus memberikan insentif untuk meningkatkan etos kerja.

Namaun pemberian insentif tidak terlepas dari indikator-indikator pemberian insentif seperti sekolah memiliki prosedur pemberian insentif, prestasi yang tinggi, pemberian hadiah ditentukan berdasarkan prestasi, memberikan promosi secara adil. Dengan demikian secara visual kedua variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Berpikir

D. Pengajuan Hipotensis

Hipotensis berasal dari bahasa yunani dari kata *hupo* dan *thesis.* Hupo berarti lemah, kurang, atau dibawah dan thesis berarati teori. Dengan demikian hipotensis merupakan suatu pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan kebenarannya[29]

Dari pemaparan kajian teori dan penyusuanan, maka hipotensisi yang penulis ajukan sebagai berikut:

H0 = adanya pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMA N 1 Cikande.

H1 = tidak adanya pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja guru

[29] Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan, Perhitungan, Penyajian,Penjelasan, Penafsiran, Dan Penarikan Kesimpulan*, (Depok :Pt Rajagrafindo,2017), 92