

**KONTRIBUSI INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SD NEGERI DI KECAMATAN KOTO PARIK GADANG DIATEH**

TESIS



OLEH

DOLA DIANITA

NIM 1209808

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Megister Pendidikan**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2016

ABSTRACT

Dola Dianita. 2016. The Contribution of Incentive and Work Discipline toward the Performance of Primary Teachers at Koto Parik Gadang Diateh Municipality. Thesis. Graduale Program of State University of Padang.

The research is done since many teachers still had low work performances. Some of them still used monotonous and less various teaching method in the teaching and learning process. As a result, the students had less creativity and innovation. There are three aims of this research. The first is to find out the contribution of incentive toward the teacher's performance. The second is the find out the contribution of both work incentive and discipline toward their performances at Koto Parik Gadang Diateh Municipality.

This research used the correlational quantitative method. The population was all the primary teachers at the municipality. The total number of the population was 175 people. 71 of them were chosen as the samples by using the stratified proportional random sampling technique. Data were obtained by using questionnaire with the Likert scale model. They were analyzed descriptively and statistically by using the correlation and regression technique of the SPSS the 20th version program.

There are three results of the research. First, the incentive contributed to the teachers' performance for about 29.8%. Second, the work discipline contributed to their performance for about 23.6%. Finally, both the incentive and work discipline contributed to their performance for about 33,2%. Thus, it is found that the teachers' performance becomes good and ideal by improving their incentive and work discipline.

ABSTRAK

Dola Dianita. 2016. Kontribusi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

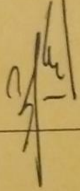
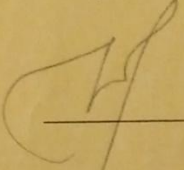
Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih banyak ditemukan guru-guru dengan kinerja yang masih rendah. Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan bahwa adanya sebagian guru dalam melaksanakan tugas terkesan monoton, kurang memberikan variasi dalam pembelajaran sehingga membuat siswa kurang melakukan kreativitas serta kurang dapat melakukan inovasi-inovasi. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi insentif terhadap kinerja guru, 2) kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru, 3) kontribusi insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 175 orang, sampel penelitian ini menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan model skala likert. Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 20.

Hasil analisis data menunjukkan: 1) Insentif berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 29.8%, 2) Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan besaran sebesar 23.6%, 3) Insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 33.2%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan insentif dan disiplin kerja.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *DOLA DIANITA*
NIM. : 1209808

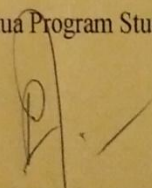
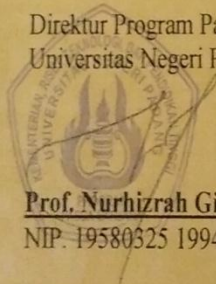
| Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|--|--|---------|
| <u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing I |  | _____ |
| <u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing II |  | _____ |

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

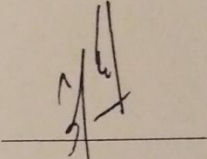
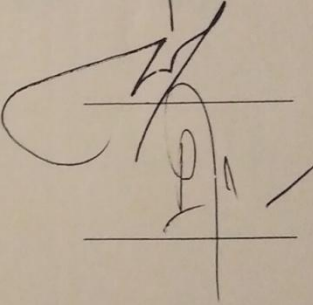
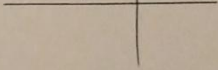
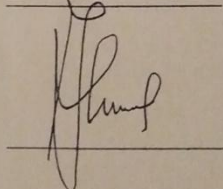
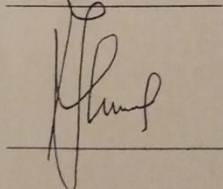
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002



**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

| No. | Nama | Tanda Tangan |
|-----|---|---|
| 1 | <u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua) |  |
| 2 | <u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris) |  |
| 3 | <u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota) |  |
| 4 | <u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> (Anggota) |  |
| 5 | <u>Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons.</u> (Anggota) |  |

Mahasiswa

Mahasiswa : **DOLA DIANITA**

NIM. : 1209808

Tanggal Ujian : 12 - 8 - 2016

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul "**Kontribusi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh**" ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Juli 2016

Saya yang menyatakan



Dola Dianita
Dola Dianita

KATA PENGANTAR

Penulis menyadari tanpa bantuan *Alhamdulillah* puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd sebagai pembimbing I, dan Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.,Ed.D sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Rusdnal, M.Pd, Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd dan Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd.Kons sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala Dinas Pendidikan, UPTD Pendidikan Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan, Kepala Sekolah dan Guru-guru SD Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh atas izin dan keikut sertaannya dalam penelitian ini.
6. Jonni, S.Pd selaku Kepala SD Negeri 12 Sungai Manau yang telah memberikan motivasi dan izin kepada penulis selama masa perkuliahan sampai selesai penyusunan tesis ini.
7. Majelis guru beserta tenaga administrasi SD Negeri 12 Sungai Manau yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.
9. Kakakku Efrina, A.Md, Syahroni, Dini Susanti, S.Pd yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan kuliah ini.
10. Orangtua yang selalu mendo'akan disetiap langkah penulis
11. Suamiku tercinta (Efrianto Saputra, S.Pd), putriku tersayang (Fayza Syauqiah) dan putraku yang masih dalam proses pencaharian nama yang selalu mendo'akan penulis dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan kuliah serta penulisan tesis ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Allamin.

Penulis

Dola Dianita

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|------|
| ABSTRACT | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERSETUJUAN AKHIR TESIS | iii |
| PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Batasan Masalah..... | 8 |
| D. Perumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Landasan Teori..... | 12 |
| 1. Kinerja Guru..... | 12 |
| 2. Insentif..... | 24 |
| 3. Disiplin Kerja..... | 33 |
| B. Penelitian yang Relevan..... | 41 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 43 |
| D. Hipotesis..... | 45 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 46 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 46 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 47 |
| D. Definisi Operasional..... | 53 |
| E. Pengembangan Instrumen..... | 54 |
| F. Uji Coba Instrumen..... | 56 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 59 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Deskripsi Data..... | 65 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis..... | 71 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 74 |
| D. Pembahasan..... | 83 |
| E. Keterbatasan Penelitian..... | 92 |

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

| | |
|------------------------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 93 |
| B. Implikasi Hasil Penelitian..... | 94 |
| C. Saran..... | 97 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR RUJUKAN..... | 99 |
|----------------------------|-----------|

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Data Guru Strata, Masa Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh..... | 47 |
| Tabel 2. Hasil Perhitungan Sampel..... | 51 |
| Tabel 3. Penyebaran Sampel Penelitian..... | 52 |
| Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... | 56 |
| Tabel 5. Kisi-Kisi Setelah Uji Coba Instrumen Penelitian..... | 57 |
| Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Insrtumen..... | 58 |
| Tabel 7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)..... | 65 |
| Tabel 8. Tingkat Pencapaian Responden Seriap Indikator Kinerja Guru..... | 66 |
| Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Insenrif (X1)..... | 67 |
| Tabel 10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Insenrif..... | 68 |
| Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Gaya Disiplin kerja (x2)..... | 69 |
| Tebel 12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru..... | 70 |
| Tabel 13. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 X_2 Dan Y Dengan Tes Kolmogrov Smirnov..... | 71 |
| Tabel 14. Homogenitas Variabel Insentif (x1) Disi[lin Kerja(X2) Dan Kinerja Guru (Y)..... | 72 |
| Tabel 15. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 Terhadap Variabel Y..... | 73 |
| Tabel 16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 Terhadap Variabel Y..... | 73 |
| Tabel 17. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 Dan X_2 | 74 |
| Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Insentif (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)..... | 75 |
| Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 terhadap Kenerja Guru(Y)..... | 76 |
| Tabel 20. Pengujian Keberatian Koefisien Rengresi X_1 Terhadap Y..... | 76 |
| Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)..... | 77 |

| | |
|---|----|
| Rabel 22. Rangkuman Hasil Anlisis Uji Keberartian Peesamaan | |
| Rengresi X2 Terhadap Kinerja Guru (Y)..... | 78 |
| Tabel 23. Uji Keberartian Koefisien X2 Terhadap Y | 79 |
| Tabel 24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Insentif (X1) Dan | |
| Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)..... | 80 |
| Tabel 25. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan | |
| Regresi Insentif (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap | |
| Kinerja Guru..... | 81 |
| Tabel 26. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) Dan (X2) | |
| Terhadap Variabel Y | 82 |
| Tabel 27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial..... | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 5 |
| Gambar 2. Kinerja Guru..... | 66 |
| Gambar 3. Insentif..... | 68 |
| Gambar 4. Histogram Disiplin Kerja | 70 |
| Gambar 5. Garis Persamaan Regresi..... | 77 |
| Gambar 6. Garis Persamaan Regresi..... | 79 |
| Gambar 7. Garis Persamaan Rengresi Ganda | 81 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba..... | 96 |
| Lampiran 2. Tabulasi Uji Coba..... | 106 |
| Lampiran 3. Output Uji Coba Instrumen | 109 |
| Lampiran 4. Kuisisioner Penelitian | 118 |
| Lampiran 5. Tabulasi Penelitian | 128 |
| Lampiran 6. Tabulari Penelitian..... | 132 |
| Lampiran 7. Kontribusi Relatif X1 Dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y..... | 138 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada awalnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki manusia relatif sederhana. Namun sejak abad pertengahan mengalami perkembangan yang sangat pesat, berbagai penemuan teori-teori baru terus berlangsung hingga saat ini dan dipastikan kedepannya akan terus berkembang. Akal manusia telah mampu menjangkau hal-hal yang sebelumnya merupakan sesuatu yang tidak mungkin.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana sebagai permasalahannya hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga membawa manusia ke dalam era persaingan global. Peningkatan mutu SDM merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah saing dalam menjalani era globalisasi tersebut.

Berkaitan dengan mutu SDM, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan mutu SDM, sebagaimana yang dikemukakan

Rivai, 2010 bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan peningkatan mutu SDM itu sendiri.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan guru dalam melaksanakan aktivitas secara menyeluruh terhadap pekerjaan yang merupakan tanggungjawab seseorang atau lebih, kinerja juga bermakna sebagai kerja yang menggambarkan kualitas kerja seseorang dalam suatu organisasi. Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi dalam pendidikan dipandang sebagai suatu system. Dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan tidak semua guru

memiliki kinerja yang dipersyaratkan profesi guru secara ideal. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan menjadi optimal bila mana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah apakah kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik serta menciptakan kedisiplinan yang tinggi di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah pada Bulan Agustus 2014 di SDN di Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh dalam kenyataan masih banyak ditemukan guru-guru dengan kinerja yang masih rendah apalagi guru-guru yang baru melaksanakan tugas dan sebagian guru senior kecenderungan dalam melaksanakan tugas terkesan monoton, kurang memberikan variasi dalam pembelajaran yang bersifat teacher center (berpusat pada guru) sehingga membuat siswa kurang melakukan kreativitas serta kurang dapat melakukan inovasi-inovasi, dan ditemukan banyak guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran lebih aktif dibandingkan peserta didik dan terkesan guru yang belajar bukan peserta didik yang belajar, dalam pelaksanaan pembelajaran terkait dengan kurikulum 2013 yang masih relatif baru, banyak guru yang kurang memahami sistem pembelajaran dan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan baik dengan siswa, kemampuan melakukan penilaian, kemampuan

dalam melaksanakan remedial dan kemampuan melaksanakan pengayaan. Berdasarkan aspek dan fenomena di atas tergambar saat ini masih banyak guru-guru yang belum memahaminya sehingga berdampak pada kinerja guru.

Berdasarkan hal di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru SD Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh Kabupaten Solok Selatan untuk memperoleh gambaran nyata tentang kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat dicarikan cara untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Mangkunegara (2004:15) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap, yaitu: kemampuan, faktor motivasi, tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan dan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Anoraga (1992) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah :1) disiplin kerja, 2) iklim komunikasi, 3) motivasi, 4) kompetensi, 5) insentif, 7) pengambilan keputusan, dan 8) pelaksanaan supervisi.

Insentif yang diterima guru sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorong guru untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realitanya yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang, baik dari pemerintah maupun dari lingkungan kerja. Faktor ini juga mempengaruhi kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab, komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari, tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Sebagian guru sering meninggalkan siswa di kelas pada saat pembelajaran, sebagian guru sering terlambat datang ke sekolah.

Supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan, kenyataan yang dilihat di lapangan guru-guru enggan disupervisi. Guru beranggapan supervisi hanya untuk mencari kesalahan, dalam melaksanakan tugas.

Motivasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang terlihat bahwa banyak dari guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh kurangnya motivasi untuk mengembangkan karir untuk berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari siswa terlihat dari hasil nilai siswa yang cenderung rendah.

Disiplin kerja adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi berdasarkan pada sebuah aturan kerja. Semua yang terlibat dalam dunia pendidikan dituntut untuk memenuhi aturan kerja agar tercipta sebuah disiplin kerja. Fenomena yang terlihat bahwa guru SD Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh disiplin kerja guru rendah, sebagian guru sering tidak hadir pada saat proses belajar mengajar berlangsung, ada sebagian guru yang sering meninggalkan kelas pada saat proses belajar berlangsung hanya memberikan tugas kepada anak, guru tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran tidak tepat waktu atau tidak

sesuai dengan waktu yang diajarkan sehingga pelaksanaan pembelajaran tidak tuntas sesuai dengan program yang dibuat, rencana pelaksanaan pembelajaran yang diberikan tidak sesuai dengan jadwal yang telah diajarkan, waktu yang tersedia tidak cukup untuk mengevaluasi dan mengajarkan pelajaran yang lain, sehingga penilaian evaluasi tidak diberikan penilaian.

Iklm kerjasama yang harmonis antara individu sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja individu dalam organisasi, begitu juga halnya dengan guru yang melaksanakan tugas di sekolah. Dengan adanya iklim kerjasama yang harmonis dan kondusif akan mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik. Kenyataan di lapangan masih ada terdapat kurangnya iklim kerjasama antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Hal ini terlihat dari masih adanya kelompok guru senior dan junior, kepala sekolah menganggap guru sebagai bawahan bukan sebagai rekan kerja akibatnya antara guru dan kepala sekolah terdapat kesenjangan yang membuat tidak terjalinnya keakraban di antara guru-guru dan kepala sekolah.

Kemampuan adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai [aktivitas](#) mental [berpikir](#), menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar pimpinan menempatkan [kecerdasan](#), dan untuk

alasan yang tepat, pada [nilai](#) yang tinggi individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

C. Pembatasan Masalah

Melihat dari gejala-gejala yang ada dilapangan, maka diduga masalah yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja guru adalah masalah insentif dan disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh. Untuk itu perlu adanya kajian mendalam tentang pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penelitian ini dibatasi yaitu pada insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh. Dua variabel ini yang memperlihatkan permasalahan yang lebih dominan sehingga diduga kuat mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah penelitian ini apakah insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh. Sedangkan lebih spesifik pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh?
2. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh?
3. Apakah insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan :

1. Kontribusi insentif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh.
2. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh.
3. Kontribusi insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk :

1. Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Praktis

Secara Praktis, penelitian ini berguna untuk :

a. Guru

Memberi dorongan pada para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui insentif dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

b. Kepala Sekolah

Sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberian insentif dan disiplin kerja yang baik.

c. Pengawas

Sebagai bahan masukan untuk melakukan pembinaan kinerja guru dan untuk meningkatkan insentif dan disiplin kerja.

d. Dinas Pendidikan

Diharapkan kepada dinas pendidikan meningkatkan pemberian insentif dan disiplin kerja guru sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan

e. Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.