

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA GURU DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
KECAMATAN LINGGO SARI BAGANTI
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



OLEH:

**ARMIS
NIM 19648**

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

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Armis: 2013. *The Contribution of The Work of Discipline And Giving Incentives Toward Work Performance of The Teachers of Primary School Teachers At Kecamatan Linggo Sari Baganti, Pesisir Selatan*

Teachers performance were considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the preliminary study it was found that the tasks performance of primary school teachers at Kecamatan Linggo Sari Baganti, Pesisir Selatan was not as it should be. This condition was presumed to be effected by several factor, two of wich considered to be more diminat, namely work discipline and giving incentive . Therefore, this study was designed to investigate the contribution if work discipline and incentive giving toward teachers' task performance. Three hypothesis were proposes, namely: (1) the work discipline contributes toward teachers tasks performance; 2) the giving incentive contributes towards teachers' tasks performance; and 3) the work discipline and incentive giving silmunaniously contribute toward teachers' task performance.

The population of the study were 168 primary teachers at Kecamatan Linggo Sari Baganti Pesisir Selatan, in which 42 of them were selected as sample by using stratified proportional random smapling technique. Data from three variables were collected by using Likert model questionnaires which were already tested their validity and reliability. The collected data were analyzed statistically by using correlation and regression technique with the use of Monas Version 12.

From the data analysis it was found that (1) the work discipline significantly contributed 11,1% toward teachers' tasks performance; 2) the giving incentive significantly contributed 19,7% toward teachers' tasks performance; and 3) the work discipline and giving incentive significantly contributed simultaneously 18,8% toward teachers' tasks performance. This study concluded that teachers' tasks performance can be increased by increasing the work discipline and the incentive giving.

ABSTRAK

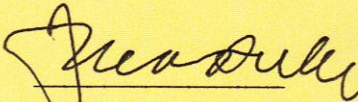
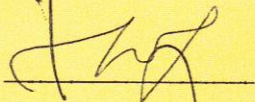
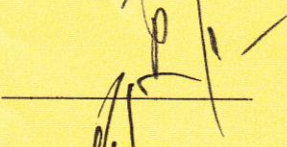
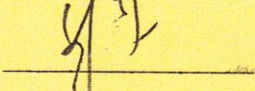
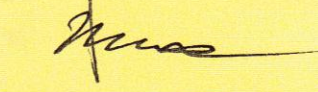
ARMIS. 2013: *Kontribusi Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan*

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas suatu pendidikan. Dari penelitian awal ditemukan bahwa kinerja guru SMP Kecamatan Linggo Sari Baganti Pesisir Selatan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua faktor yang memberikan pengaruh yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif. Kemudian, penelitian ini membahas kontribusi disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja guru. Tiga hipotesis bahwa: (1) disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru; (2) pemberian insentif berkontribusi terhadap kinerja guru dan (3) disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah 168 guru SMP di Kecamatan Linggo Sari Baganti, Pesisir Selatan, dimana 42 dari keseluruhannya terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data ketiga variabel diperiksa validitas dan reliabilitas. Kumpulan data kemudian dianalisis secara statistis dengan teknik korelasi dan regresi menggunakan Monas Version 12

Dari hasil analisis ditemukan bahwa (1) disiplin kerja secara signifikan berkontribusi 11,1% terhadap kinerja guru; (2) pemberian insentif secara signifikan berkontribusi 19,7% terhadap kinerja guru, dan (3) disiplin kerja dan pemberian insentif secara signifikan berkontribusi 18,8% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan disiplin kerja dan pemberian insentif.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, 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>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Armis*

NIM. : 19648

Tanggal Ujian : 30-05-2013

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., dan Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. E.Dd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Dosen penguji ; Prof.Dr. Mukhaiyar, Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Prof Dr. Rusdinal, M.Pd yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.

6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Teristimewa kepada orang terkasih, kedua orang tua, istri tercinta beserta anak-anakku tersayang, yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, M e i 2013

Penulis,

ARMIS

NIM 19648

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Guru	12
a. Pengertian Kinerja Guru	12
b. Pentingnya Kinerja Guru	13
c. Tugas Guru	14
d. Indikator Kinerja Guru	19
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	21
2. Disiplin Kerja Guru	23
a. Pengertian Disiplin Kerja Guru	23
b. Pentingnya Disiplin Kerja Guru	24

c. Pembinaan Disiplin Kerja Guru.....	25
3. Pemberian Insentif.....	26
a. Pengertian Pemberian Insentif	26
b. Pentingnya Pemberian Insentif.....	27
B. Penelitian Yang Relevan	30
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
D. Definisi Operasional.....	40
E. Instrumen Penelitian.....	41
F. Analisis dan Pengolahan Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	48
A. Deskripsi Data.....	48
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	54
C. Pengujian Hipotesis.....	57
D. Pembahasan.....	67
E. Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Implikasi.....	77
C. Saran-saran.....	79
DAFTAR RUJUKAN.....	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	37
2. Hasil Perhitungan Sampel	38
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	39
4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba	42
5. Kisi-kisi Instrument Penelitian Setelah Uji Coba	44
6. Rangkuman Analisis Keterandalan Instrumen	45
7. Hasil Analisis Deskriptif	48
8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y)	49
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru (Y)	50
10. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru(X1)	51
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru	52
12. Distribusi Frekuensi Data Pemberian Insentif(X2)	53
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Pemberian Insentif	54
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Pemberian Insentif	55
15. Rangkuman Antar Homogenitas Variansi Kelompok	56
16. Rangkuman Hasil Hasil Uji Independensi Antar Variabel Disiplin Kerja Guru (X1) dan Pemberian Insentif (X2)	56
17. Rangkuman Analisis Korelasi Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru	57
18. Rangkuman Analisis Regresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	58
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pemberian Insentif dengan Kinerja Guru	60
20. Rangkuman Analisis Regresi Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru	61
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif dengan Kinerja Guru	63
22. Rangkuman Analisis Regresi Disiplin Kerja Guru dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru	64

23. Kontribusi Disiplin Kerja (X1) dan Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	65
24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Kinerja Guru.....	6
2. Kerangka Pemikiran.....	33
3. Histogram Kinerja Guru.....	49
4. Histogram Disiplin Kerja.....	51
5. Histogram Pemberian Insentif.....	53
6. Regresi Linear Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)	59
7. Regresi Linear Pemberian Insentif (X2) dan Kinerja Guru (Y)	62
8. Regresi Ganda Disiplin Kerja (X1) dan Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba.....	85
2. Data Uji Coba.....	94
3. Analisis Instrumen (Angket).....	97
4. Instrumen Penelitian.....	103
5. Data Penelitian.....	112
6. Deskripsi Data.....	118
7. Uji Normalitas.....	123
8. Uji Homogenitas.....	125
9. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana.....	127
10. Uji Korelasi dan Regresi Ganda.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan untuk mengembangkan pengetahuan pada peserta didik agar hasil yang dicapai berkualitas. Tingkat ilmu pengetahuan dan teknologi yang dicapai oleh suatu bangsa biasanya dipakai sebagai tolok ukur kemajuan bangsa. Di abad 21 ini kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusia yang memiliki dan menguasai IPTEK.

Kualitas hasil belajar di sekolah menuntut pengelolaan pembelajaran yang juga berkualitas. Secara makro peranan pendidik dalam proses pendidikan sangat penting. Hal ini terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, yang memang sangat berat. Tugas yang berat akan terlaksana dengan baik bilamana guru yang bersangkutan memiliki minat yang tinggi, kemampuan yang baik serta sikap dan profesional. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan: “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”.

Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang

bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu, perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam mengajar. Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2000:94). Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan kerja oleh guru dalam pembelajaran. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun guru itu sendiri.

Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan profesional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Untuk itu guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara saksama dalam

meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya, (Usman; 2001:21). Selanjutnya Sutikno (2009:47) menyatakan bahwa “Seorang guru dituntut menguasai sejumlah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan proses pembelajaran, antara lain: (1) kemampuan menguasai bahan ajar, (2) kemampuan dalam mengelola kelas, (3) kemampuan dalam menggunakan metode, media, dan sumber belajar, dan (4) kemampuan untuk melakukan penilaian baik proses maupun hasil.

Kinerja guru ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara umum. Oleh karena itu, guru perlu melaksanakan tugasnya dengan baik agar tujuan pendidikan dapat dicapai. Dengan kata lain guru perlu melaksanakan tugasnya seefektif mungkin agar dapat memberikan sumbangan terhadap keberhasilan sekolah mencapai tujuan.

Kinerja guru juga tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa. Tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran adalah berhasilnya siswa mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Pencapaian tujuan pembelajaran diketahui melalui proses penilaian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut kinerja guru perlu menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan.

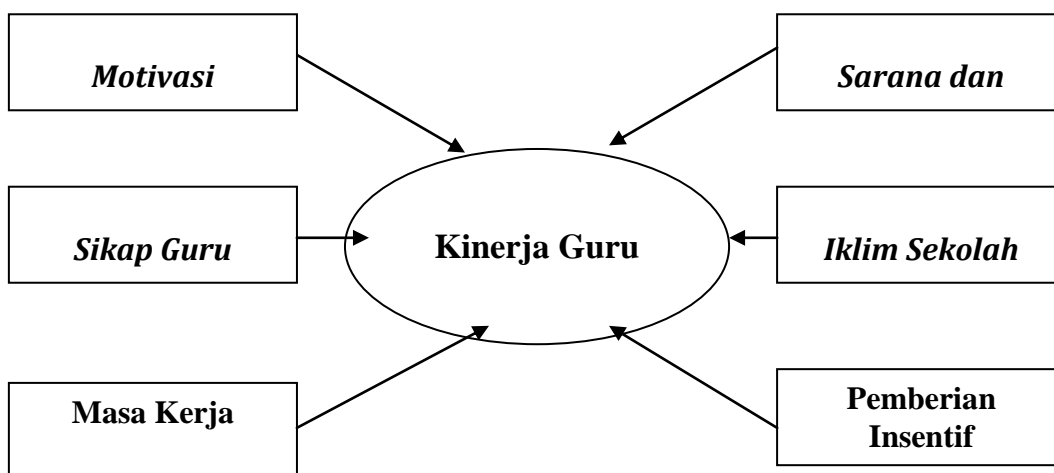
Namun demikian, dari pengamatan pada beberapa SMP Kecamatan Linggo Sari Baganti, dan dari diskusi yang dilakukan dengan bersama guru dari 6 sekolah yang tersebar di Kecamatan Linggo Sari Baganti pada tanggal 13 – 18 Februari 2012, ditemui gejala-gejala sebagai berikut: 1) sebagian guru kurang mampu menciptakan inovasi belajar. Sepertinya guru kurang menguasai kompetensi profesionalnya sebagai seorang pendidik maupun sebagai pengajar. Pembelajaran yang dilakukan guru cenderung monoton. Guru hanya menyampaikan materi pelajaran menggunakan metode umum yakni ceramah, dikte atau catatan bagi siswa.

Akibatnya, siswa banyak yang tidak fokus dengan pelajaran bahkan ada yang bermain saat guru mendiktekan catatan; 2) kebiasaan guru yang hanya memperbaiki dan menyempurnakan perangkat belajar pada saat dibutuhkan. Misalnya, ketika akan dilakukan supervisi, guru bekerja keras menyiapkan dan membuat media belajar, alat peraga, buku administrasi kelas dan sebagainya; 3) Kondisi kerja yang kurang harmonis terlihat di antara beberapa orang guru. Ketika dilakukan pengamatan awal, peneliti menemukan guru yang sedang bermasalah dengan rekannya. Hal tersebut terlihat adanya persaingan dalam bekerja. Hal ini cukup memberikan pengaruh bagi proses kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya; 4) Fenomena lain yang menunjukkan kurangnya kinerja guru bahwa kedisiplinan guru dalam penerapan metode belajar sesungguhnya dengan memanfaatkan perangkat belajar tidak terselenggara dengan baik. Terlihat bahwa rencana belajar (RPP) yang dibuat tidak menjadi pedoman guru dalam melaksanakan pembelajaran. Malahan, RPP tersebut hanya menjadi perlengkapan administrasi saja; 5) Pembelajaran di kelas yang kurang variatif dan inovatif sehingga guru lebih banyak berperan sebagai “*teacher center*”. Kondisi demikian memperlihatkan bahwa harapan kualitas sebuah pendidikan dimana terjadi “*student center*” atau pembelajaran diperankan oleh siswa tidak berjalan sebagaimana mestinya. 6) Masih ditemukannya guru yang melaksanakan tugas-tugasnya dengan mengharapkan apresiasi dari sekolah atas pekerjaan yang ia jalani. Hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut menjadikan imbalan ataupun pemberian insentif sebagai bagian utama atas pelaksanaan kerja.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada prasurevei tersebut, guru terkesan cenderung mengabaikan tugas pokok mereka. Hal tersebut mengundang pertanyaan peneliti, kenapa mereka tidak melaksanakan tugas dengan baik, apakah yang kurang pada guru, atau karena rendahnya disiplin, atau terdapat kesenjangan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang diterima, Untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu kiranya dilakukan penelitian dan kajian yang berhubungan dengan hal tersebut

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja guru menjadi meningkat sebagaimana yang diharapkan. Masalah kemauan untuk bekerja atau melaksanakan tugas sehingga menciptakan kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap, minat, disiplin, intelegensi, motivasi dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal seperti sarana dan prasarana masa kerja, penempatan guru, pemberian insentif atau tunjangan di luar gaji, suasana kerja (hubungan antar pribadi) dan lingkungan kerja. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, sikap guru); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) pemberian insentif; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim komunikasi; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga memberi pengaruh terhadap Kinerja Guru (Data Primer 2012)

Untuk menunjang pelaksanaan pendidikan diperlukan fasilitas pendukung yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pembelajaran, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sebagai pelaksana tugas pendidikan, guru juga mempunyai peran dalam mengelola sarana dan prasarana terutama yang berhubungan dengan sarana pembelajaran yaitu alat pelajaran, alat peraga, dan media pembelajaran lainnya. Jika semua fasilitas tersebut dimiliki oleh setiap sekolah maka proses

pembelajaran akan lebih mudah dimengerti dan dipahami oleh siswa, kita ketahui bahwa proses pembelajaran akan bermakna oleh siswa jika hal tersebut dapat mereka aplikasikan dalam kehidupan nyata dan dapat mereka lakukan dari kegiatan praktek pembelajaran melalui fasilitas yang disediakan oleh sekolah. Dengan fasilitas yang memadai akan memberi pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas guru.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Motivasi guru sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang akhirnya akan mempengaruhi proses pembelajaran siswa di sekolah. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memperoleh prestasi yang baik dalam bekerja. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan akan lebih berhasil jika dibandingkan dengan guru yang kurang motivasinya. Fenomena yang terlihat selama ini masih ada guru yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya.

Sikap merupakan merupakan suatu bentuk reaksi perasaan terhadap suatu objek. Sikap seorang guru terhadap pekerjaan dapat tercermin dari kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan. Seorang guru yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan sudah tentu menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya. Dari tampilan sikap positif, seperti kepercayaan,kepuasan, dan perilaku positif terhadap pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hubungan antar pribadi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sistem pelaksanaan pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh berbagai komponen. Salah satunya suasana kerja yang melibatkan orang-orang yang terkait didalamnya. Untuk itu perlu dibina hubungan antar pribadi individu dalam organisasi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghormati

dan saling menghargai. Apabila hubungan antar pribadi atau personil yang ada di sekolah baik, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja sehingga dapat membangkitkan gairah, serta semangat kerja guru di sekolah. Fenomena yang terlihat selama ini hubungan sesama guru belumlah terjalin dengan baik, karena masing-masingnya menjaga *image*-nya seperti merasa lebih senior dan kelompok guru mata pelajaran.

Masa kerja merupakan sesuatu yang sangat berharga dalam hidup dan kehidupan manusia. Dari lamanya masa kerja tersebut akan menambah kematangan seseorang, baik dalam berpikir maupun dalam bertindak dan bersikap. Guru yang mempunyai masa kerja yang lama dalam mengajar akan cenderung lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian lamanya masa kerja mengajar guru akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan keberhasilan pelaksanaan tugas guru. Kemampuan dapat diperoleh melalui lamanya masa kerja. Jadi dapat dipahami bahwa guru yang mempunyai masa kerja yang lama akan lebih mampu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan guru yang sedikit masa kerjanya.

Menurut Jacson (1997:45) bahwa penempatan guru merupakan memposisikan guru dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan kerja dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, *preverensi* dan kepribadian guru tersebut. Lebih lanjut diungkapkannya bahwa penempatan guru pada suatu pekerjaan tertentu penting dilakukan secara seksama dan teliti. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa kelangsungan aktivitas dan kerja sekolah dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan oleh orang-orang yang tepat, sehingga akan menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja guru akan tercapai maksimal jika pelaksanaan tugas mengajar diberikan kepada sosok guru yang tepat dan diposisi yang tepat pula. Sebaliknya kesalahan penempatan akan berakibat fatal terhadap kinerja dan kemampuan manajerial.

Dari fenomena yang dicermati pada identifikasi masalah di atas terlihat bahwa disiplin kerja cukup besar kontribusinya terhadap kinerja guru terutama dengan semakin tingginya tuntutan tanggung jawab terhadap tugas guru. Penulis memperkirakan jika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi maka tujuan pembelajaran akan tercapai dengan baik. Dengan bekal ilmu dan kemauan kerja yang tinggi, guru akan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Sejalan dengan itu pemberian insentif sangat memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru. Karena guru yang memiliki kemampuan lebih akan mendapatkan promosi dari pimpinan dan memperoleh penghargaan. Kedua faktor tersebut dianggap sebagai faktor yang sangat diperlukan dalam kinerja guru di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor yaitu faktor disiplin kerja, dan pemberian insentif. Kedua faktor tersebut diduga kuat berkontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti?
2. Apakah pemberian insentif berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti?
3. Apakah disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti;
2. Kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti;
3. Kontribusi disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti;

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan, penulis mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja guru dengan memperhatikan disiplin kerja guru dan pemberian insentif di jenjang pendidikan SMP secara individual maupun secara bersama-sama.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai masukan dan bahan pembinaan dalam peningkatan kinerja guru dan kepala sekolah.
2. Bagi pengawas dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan guru.
3. Bagi Kepala Sekolah Menengah Pertama sebagai masukan untuk pembinaan guru dalam peningkatan kinerja guru pada sekolah yang dipimpinnya.

4. Bagi guru sebagai bahan kajian dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja sebagai guru profesional dan bertanggung jawab.
5. Bagi peneliti merupakan sarana untuk memperdalam pengetahuan penelititentang kinerja guru dan persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan.