

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN BAYANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



OLEH:

**D A S K O M
NIM: 51350**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Master Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA S2
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRACT

Daskom. 2011. The Contribution of Job Discipline and Incentive toward the Performance of SMA (Senior High School) Teachers in Bayang Pesisir Selatan District. Thesis. Graduated State University of Padang

Based on the research field observation, it was found that the performance of SMA's Teachers in Bayang Pesisir Selatan District was relatively low. The researcher presumes the low teacher performance was caused by low job discipline and incentive of SMA's teachers in Bayang Pesisir Selatan District.

The aim of this research was to measure the contribution of job discipline and incentive toward teacher performance of SMA's teachers in Bayang Pesisir Selatan District. Three hypotheses have been tested in this research. They are (1) There is a significant contribution of job discipline toward teacher's performance, (2) There is a significant contribution of incentive toward teacher's performance, and (3) There is a significant contribution of job discipline and incentive collectively toward teacher's performance. The correlation and regression technique were applied in analyzing the data of the research.

This research involved 56 respondents out of 131 population, they were teachers of SMA in Bayang Pesisir Selatan District. Data were collected by means of questionnaires

The result of data analysis shows that; (1) there is a significant contribution (18,9%) of job discipline toward teacher's performance, (2) there is a significant contribution (8,4 %) of incentive toward teacher's performance, and (3) there is a significant contribution (24 %) of both job discipline and incentive collectively toward teacher's performance.

Based on the research finding it is concluded that job discipline and incentive give much contribution toward the teacher's performance SMA's teachers in Bayang Pesisir Selatan district of their contribution of teacher's performance.

ABSTRAK

Daskom. 2011. Kontribusi Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana S2 Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, peneliti melihat gejala kinerja guru SMA Negeri Bayang Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah dan peneliti menduga bahwa rendahnya kinerja tersebut disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan insentif guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA Negeri Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, (2) insentif berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, dan (3) disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian adalah guru SMA Negeri Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Propotional Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan: (1) disiplin kerja berkontribusi sebesar 18,9% terhadap kinerja guru, (2) insentif berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 8,4%, dan (3) disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi sebesar 24% terhadap kinerja guru. Hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa kinerja guru berada pada kategori baik, sedangkan disiplin kerja dan pemberian insentif sama-sama berada pada kategori cukup.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja dan insentif berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini berjudul “Kontribusi Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bayang Kabupaten Pesisir Selatan” adalah karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari Pembimbing Tesis
3. Di dalam 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 di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan perturan dan perundangan yang berlaku.

Padang, Mei 2011
Saya yang menyatakan

D A S K O M
NIM 51350

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : DASKOM
NIM : 51350

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. DR. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing I
<u>Prof. Dr. Hj Arni Muhammad</u> Pembimbing II
Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang	Ketua Prgam Studi/Kosentrasi	
<u>Prof. Dr. Mukhaiyar</u> NIP. 19500612 197603 1 005	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> NIP. 19550921 198303 1 004	

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)
2	<u>Prof. Dr. Hj Armi Muhammad</u> (Sekretaris)
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd</u> (Anggota)
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd</u> (Anggota)
5	<u>Dr. Agamuddin, M.Ed.</u> (Anggota)

Mahasiswa

Mahasiswa : **Daskom**

NIM. : 51350

Tanggal Ujian : 12-5-2011

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul” Kontribusi Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bayang Kabupaten Pesisir Selatan”. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan yang dilaksanakan oleh Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penyusunan tesis ini tidak mungkin berhasil tanpa kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak secara moral maupun material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad, sebagai pembimbing I dan II yang dengan tulus ikhlas di tengah kesibukan beliau meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat selesai.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd serta Dr. Agamuddin. M.Ed, selaku dosen penguji yang telah memberikan kritikan dan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
4. Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah mengajar pada penulis.

5. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah memberikan izin belajar kepada penulis.
6. Kepala SMA Negeri I dan SMA Negeri II Bayang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian di sekolah yang di pimpin.
7. Bapak dan Ibuk Guru SMA Negeri I dan SMA Negeri II Bayang yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang peneliti sebarakan.
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2009, Program Studi Aministrasi Pendidikan yang memberikan dukungan moral untuk menyelesaikan tesis ini.

Teristimewa ucapan terima kasih tak terhingga saya sampaikan kepada istri dan anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan moral serta pengertiannya selama penulis menyelesaikan pendidikan ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan, keterbatasan, dan kelemahan dalam penulisannya. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran dari pembaca demi untuk kesempurnaan tesis ini di masa datang.

Painan, Mei 2011

Penulis,

D a s k o m
NIM 51350

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Surat Pernyataan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
2. Disiplin Kerja Guru.....	21
3. Insentif.....	24
B. Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis Penelitian.....	32
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel.....	33
C. Definisi Operasional.....	38
D. Instrumen Penelitian.....	41

E. Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	49
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	55
C. Pengujian Hipotesis.....	59
D. Pembahasan.....	64
E. Keterbatasan Penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	70
B. Implikasi.....	71
C. Saran.....	73
DAFTAR RUJUKAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi Pada Masing-Masing Sekolah.....	34
2. Penyebaran Populasi berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja Guru SMA Bayang Kab Pessel.....	35
3. Hasil Perhitungan Sampel.....	37
4. Jumlah Penyebaran Anggota Sampel Penelitian.....	37
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	42
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	45
7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	50
8. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru	52
9. Distribusi Frekuensi Skor Insentif.....	54
10. Pengujian Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes <i>Kolmogorov –Smirnov</i>	56
11. Pengujian Independensi Antar Variabel Bebas	57
12. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y	58
13. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y	58
14. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Disiplin Kerja Guru (X_1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y).....	59
15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	60
16. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Disiplin Kerja Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	60
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Insentif (X_2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y).....	61
18. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	62
19. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Insentif (X_2) terhadap Kinerja Guru	

(Y).....	62
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Disiplin Kerja (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y).....	63
21. Rangkuman Hasil untuk Uji Keberartian Persamaan Regresi Ganda Disiplin Kerja (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian.....	80
2. Validitas dan Reliabilitas Data Uji Coba.....	95
3. Data Hasil Penelitian.....	107
4. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	109
5. Histogram Masing-Masing Variabel.....	113
6. Uji Normalitas.....	116
7. Uji Homogenitas.....	117
8. Uji Independensi Variabel Bebas.....	118
9. Uji Linieritas.....	119
10. Pengujian Hipotesis pertama.....	120
11. Pengujian Hipotesis Kedua.....	121
12. Pengujian Hipotesis Ketiga.....	122
13. Korelasi Parsial.....	123
14. Surat Izin Penelitian.....	124

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	4
Gambar 2. Kontribusi Variabel disiplin Kerja (X1) dn Insentif (X2) terhadap Kinerja Guru	32
Gambar 3. Histogram Distribusi skor data Kinerja Guru (Y)	50
Gambar 4. Histogram Distribusi skor data Disiplin Kerja (X1)	52
Gambar 5. Histogram Distribusi skor data Insentif (X2)	54

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kebijakan Kementerian Pendidikan Nasional untuk menghadapi tantangan pendidikan masa depan adalah peningkatan mutu, pembaharuan dan perubahan di bidang pendidikan dan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia seiring dengan berbagai masalah dan tanggung jawab yang dihadapi.

Peningkatan mutu pendidikan harus memiliki struktur organisasi, perencanaan strategi, sarana dan prasarana, peraturan yang menjadi acuan kerja operasional, serta sumber daya manusia yang andal, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wijaya (1996: 39) yaitu baiknya sebuah mutu pendidikan dengan lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak akan berguna tanpa adanya tenaga manusia andal yang mengukur, menggunakan dan memeliharanya.

Salah satu bentuk dari sumber daya manusia sebagai pelaksana pada lembaga pendidikan adalah guru. Dalam semua kegiatan pendidikan di sekolah guru berada pada garis paling depan, melalui interaksi dengan siswa dikelas maupun diluar kelas, guru menjadi tumpuan harapan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berkualitas.

Peranan guru dalam peningkatan mutu pendidikan sangat menentukan, sebagai mana yang dikemukakan oleh Brandit (dalam Supriadi 2001: 262) bahwa guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan guru berada pada titik sentral dari setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada

perubahan-perubahan kreatif. Usnan (2001:46) mengungkapkan bahwa guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara.

Begitu pentingnya peranan guru dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia, maka guru haruslah dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya agar supaya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Yang dimaksud dengan kinerja disini adalah proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Kinerja guru terkait erat dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, seperti yang diamanatkan oleh UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen antara lain membuat rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, menilai proses dan hasil belajar siswa, menganalisis hasil belajar siswa, dan memberikan tindak lanjut hasil belajar siswa. Seorang guru hendaklah mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja seorang guru adalah penting untuk meningkatkan mutu pendidikan dan dapat pula untuk meningkatkan mutu lembaga dimana guru tersebut bekerja. Oleh sebab itu guru-guru hendaklah mempunyai kinerja yang tinggi agar mutu pendidikan dapat menjadi lebih baik

Namun berdasarkan survei awal tanggal 6 September 2010 peneliti pada beberapa SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan terlihat

bahwa beberapa orang guru belum memperlihatkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari fenomena berikut: 1) belum semua guru membuat rencana pembelajaran, hal ini terindikasi dari data yang ada pada wakil kurikulum sebanyak 20% guru belum membuat RPP dan 80% guru telah membuat RPP, 2) sekitar 10% guru belum melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan dan 90% sudah melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan dengan indikasi masih ada siswa yang berada di luar kelas selama proses pembelajaran berlangsung, 3) sekitar 5% guru belum melaksanakan evaluasi hasil kegiatan pembelajaran siswa sesuai dengan prosedur yang ada dan 95% sudah melaksanakan, dengan indikasi tidak adanya kumpulan nilai siswa pada guru mata pelajaran/wali kelas, 4) sekitar 10 % guru belum menganalisa hasil perolehan nilai tersebut dan sudah 90% sudah menganalisa hasil belajar siswa, indikasinya adalah tidak terdapat jumlah siswa yang tuntas dan yang belum tuntas pada guru mata pelajaran, dan 5) sekitar 5 % guru belum melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian siswa dalam bentuk pemberian pengayaan atau remedial dan 95% sudah melaksanakan tindak lanjut, indikasinya adalah siswa belum memperoleh kegiatan pengayaan dan remedial dari guru mata pelajaran baik dikelas, maupun di luar kelas.

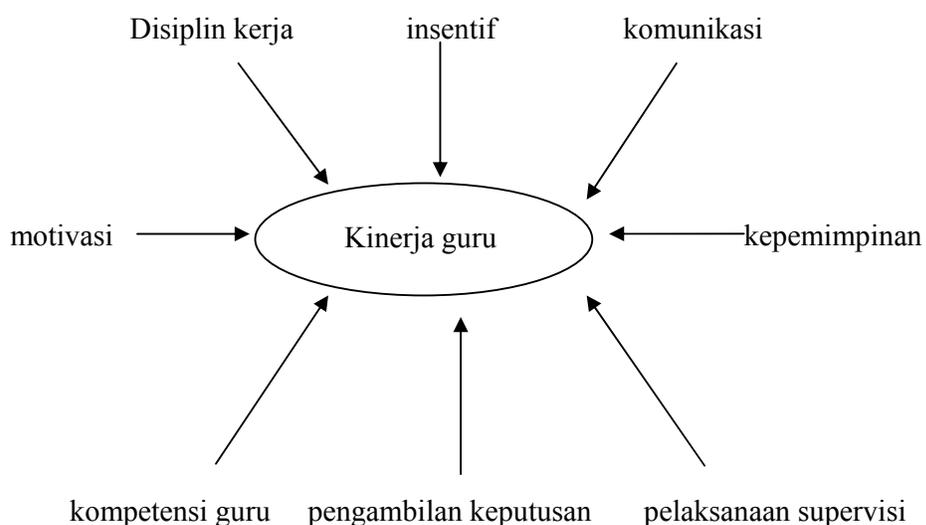
Mengingat pentingnya peranan Kinerja Guru dan melihat fakta di lapangan, jika kondisi kinerja guru dibiarkan berlangsung seperti apa adanya saat ini dikuatirkan tujuan dan mutu Pendidikan Nasional sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melaksanakan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Anoraga (1992:50) faktor tersebut adalah 1) disiplin kerja, 2) komunikasi, 3) motivasi, 4) kepemimpinan, 5) kompetensi, 6) insentif, 7) pengambilan keputusan, dan 8) pelaksanaan supervisi. Selanjutnya Timpe (1990) dalam Sofyan Cikmat menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) pengambilan keputusan, dan 4) imbalan.

Berdasarkan pendapat di atas, faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah: motivasi kerja, komunikasi, disiplin kerja, insentif/imbalan, kepemimpinan, pelaksanaan supervisi, pengambilan keputusan, dan kompetensi.

Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1: Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Insentif yang diterima oleh seorang guru sesuai dengan pekerjaan yang diemban akan membuat guru tersebut bekerja dengan baik sehingga kinerjanya

akan menjadi baik. Kenyataan di lapangan, guru jarang sekali menerima insentif non materi dari kepala sekolah. Kepala sekolah hampir tidak pernah peduli dengan pemberian insentif non material kepada guru yang berprestasi atau yang telah melaksanakan tugas dengan baik sehingga guru tidak pernah pula terpacu untuk bekerja dengan baik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila guru menyadari pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugas maka kinerja guru akan lebih baik. Guru yang bekerja tanpa didasari dengan disiplin yang baik hanya akan menghasilkan kinerja yang redah. Kurangnya rasa disiplin guru terlihat dari rasa kepedulian dan tanggung jawab yang sangat minimal. Guru melaksanakan pembelajaran seolah-olah hanya sebatas menunaikan tugas sedangkan pencapaian hasil tidak begitu diperhatikan. Fenomena yang lain adalah guru datang kesekolah terlambat dari jadwal yang sudah ditetapkan. Ini akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pimpinan yang efektif ditandai dengan adanya perencanaan dan strategi pembinaan terhadap guru secara bertahap, menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru seperti memotivasi guru, mencari solusi masalah yang dihadapi guru dalam rangka mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Fenomena di lapangan adalah masih ada kepala sekolah kurang peduli terhadap masalah yang ada di lingkungan kerja, terutama permasalahan yang dihadapi guru yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah tidak pernah /

engganya, apalagi berusaha mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang sedang dihadapi guru.

Supervisi merupakan proses pembinaan yang dilakukan terhadap guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran yang dilakukan. Pelaksanaan supervisi di SMA Negeri Kecamatan Bayang, Kabupaten Pesisir Selatan belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah hanya sekedar mengawasi apa yang dilakukan oleh guru tanpa ada pembinaan dan arahan yang berarti yang diberikan kepada guru khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Faktor lain yang tidak dapat diabaikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi yang dimiliki oleh guru dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan meningkatkan kemajuan serta mutu pendidikan. Fenomena yang tampak di sekolah adalah kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya dan tidak adanya pengembangan yang dilakukan oleh guru dalam bekerja. Umumnya guru memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Faktor komunikasi merupakan hal yang cukup memberikan kontribusi terhadap materi ajar kepada siswa dengan menggunakan bahasa dan gaya yang sesuai dengan kondisi siswa di kelas. Jika komunikasi guru tidak menggunakan bahasa yang jelas maka siswa akan kesulitan menerima dan memahami pelajaran yang diberikan. Fenomena yang terjadi adalah kurangnya perhatian guru untuk menggunakan bahasa dan gaya yang menyenangkan dan mudah

dipahami siswa dalam menyajikan pembelajaran sehingga kurang tercapainya tujuan dari komunikasi tersebut yaitu adanya perubahan tingkah laku, dan sikap dari siswa sebagai penerima materi pembelajaran.

Selanjutnya kompetensi guru juga merupakan faktor yang cukup mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi pedagogik dan profesional yang harus dimiliki oleh guru sangat membantu guru dalam mengatasi kesulitan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini akan menjadikan pembelajaran akan lebih efektif dan kinerja guru akan lebih baik. Fenomena yang tampak di lapangan adalah sebahagian besar guru kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya.

Pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja guru. Keputusan yang diambil oleh kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru di dalam kelas. Jika keputusan yang diambil itu tepat maka guru akan melaksanakan keputusan dengan sungguh-sungguh, tetapi jika keputusan yang diambil itu tidak tepat maka guru akan sulit melaksanakan, sehingga akan memberikan dampak tidak baik terhadap proses belajar. Terry (1993:105):dalam J.A Ticoalu menjelaskan bahwa pengambilan keputusan oleh atasan merupakan penentu bagi kinerja bawahan, artinya apabila terjadi kesalahan bagi atasan dalam pengambilan keputusan maka berakibat buruk terhadap karir bawahan. Fenomena yang terjadi di sekolah adalah unsur pimpinan selalu ragu dan tidak berani mengambil keputusan pada saat situasi yang tidak memungkinkan, sehingga memberikan pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah sendiri.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terdapat banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Faktor disiplin Kerja merupakan pondasi dalam memperoleh keberhasilan dan dapat meningkatkan kualitas dan mutu sekolah dan Insentif merupakan motivator yang kuat bagi guru dalam melaksanakan tugas. Indikasinya adalah apabila disiplin kerja tidak ditekankan kepada guru maka pada umumnya guru tidak akan melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang sudah disepakati bersama, begitu juga halnya dengan insentif yang tidak dibayarkan sesuai dengan waktunya akan berdampak kepada pelaksanaan tugas. Sementara keduanya merupakan masalah yang dominan di sekolah, oleh sebab itu, penelitian ini dibatasi dengan memilih faktor disiplin Kerja dan Insentif sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya, kedua variabel ini diduga berkontribusi terhadap kinerja guru, sehingga memberikan dorongan bagi peneliti untuk menelitinya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian berikut ini:

1. Seberapa besarkah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Seberapa besarkah insentif berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?

3. Seberapa besarkah disiplin kerja dan insentif berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan dan menganalisis:

1. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Besarnya kontribusi insentif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Besarnya kontribusi disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis** : Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan di Bidang Administrasi Pendidikan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. **Manfaat Praktis** : Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:
 1. Guru, sebagai masukan bagi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

2. Kepala sekolah, sebagai bahan pertimbangan dalam mencari alternatif yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan disiplin kerja dan insentif.
3. Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai masukan untuk melakukan pembinaan kinerja guru melalui disiplin kerja dan insentif.
4. Pengawas Sekolah, sebagai acuan dalam memberikan pembinaan kepada guru di sekolah.
5. Bagi peneliti lainnya, sebagai referensi dalam penelitian yang terkait dengan kinerja guru.
6. Bagi peneliti sendiri, sebagai penambah pengalaman, pengetahuan dan wawasan dalam melakukan penelitian mengenai kinerja yang berhubungan dengan disiplin kerja dan insentif