

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dan sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah di berikan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (*Kamus Besar Bahasa Indonesia* dalam Rahadi, 2010).

Kinerja yaitu hasil kerja yang telah diperoleh individu yang disesuaikan dengan peran serta tugas individu dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, serta dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu bekerja (Ekowati, 2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan dilihat melalui kegiatan pembelajaran yang meliputi menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang diberikan, melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, memiliki kemampuan untuk membangun hubungan antar pribadi, menyusun penilaian dari hasil

belajar yang di berikan, memiliki kemampuan melaksanakan pengayaan (Putri, 2019).

Kinerja tersebut merupakan tingkat keberhasilan dalam memenuhi tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan (Gibson dalam Siahaan, 2019).

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai persepsi terhadap prestasi kerja yang kaitannya dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, kinerja disebut juga sebagai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, kinerja juga tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja selain itu ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, berawal dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dan proses evaluasi atau penilaian (Aritonang, 2005).

2. Aspek-Aspek Kinerja Guru

Aspek-aspek kinerja guru dikategorikan menjadi lima aspek, yaitu aspek menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, aspek menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, aspek menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, aspek mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi,

aspek meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas (Trianto & Tutik, 2007). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

- a. Aspek menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, yang meliputi mengkaji substansi bidang studi dan mengkaji metodologi keilmuan bidang studi.
- b. Aspek menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, yang meliputi mengkaji struktur kurikulum bidang studi, mengkaji materi bidang studi dalam kurikulum, dan berlatih mengembangkan bahan ajar bidang studi.
- c. Aspek menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, yang meliputi mengkaji berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, memilih berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran secara kontekstual, berlatih menggunakan dan memanfaatkan berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
- d. Aspek mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi, yang seperti berlatih memilih substansi, cakupan, dan tata urut materi pembelajaran secara kontekstual, dan berlatih mengidentifikasi substansi materi bidang studi yang sesuai dengan perkembangan dan potensi peserta didik.
- e. Aspek meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas mengkaji memahami penelitian tindakan kelas,

mengidentifikasi permasalahan pembelajaran, berlatih menyusun rancangan penelitian tindakan kelas, berlatih melaksanakan penelitian tindakan kelas (Trianto & Tutik, 2007).

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Peran kepemimpinan pendidikan akan terlihat dari bagaimana seorang guru melaksanakan tugas dan kewajibannya. Ini berarti kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan mutu pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas pendidikan suatu sekolah. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran.

Dalam hal ini, keterampilan penguasaan proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik (Hardiati, 2018). Peneliti menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain, Disiplin Kerja (Hardiati, 2018), Kerja Sama (Kholisho, 2017), Iklim Kerja (Siregar, 2015), Kompetensi Kepribadian (Putri, 2019), Gaya Kepemimpinan (Prasetyo, 2018). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja merupakan sikap patuh kepada aturan yang sudah ditentukan dan tidak melawan jika sanksi-sanksinya jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hardiati, 2018).

2. Kerja sama merupakan cara untuk menyelesaikan masalah antara dua orang atau lebih supaya lebih cepat (Kholisho, 2017).
3. Iklim kerja juga disebut sebagai hubungan timbal balik antara faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu itu sendiri dan juga kelompok dalam lingkungan sekolah yang dilihat dari suasana hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan guru sekolah dan keseluruhan komponen sekolah harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pembelajaran dapat tercapai dengan baik (Siregar, 2015).
4. Kompetensi kepribadian menunjukkan perilaku lainnya yang melekat pada diri tenaga pendidik (Putri, 2019).
5. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin pastinya memakai gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuannya. (Prasetyo, 2018).

Berdasarkan faktor-faktor kinerja guru di atas maka sejumlah kemampuan tersebut harus dikuasai oleh guru guna meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Untuk itu maka perlu adanya upaya yang dapat dilakukan guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan beberapa cara, yaitu melalui pendidikan formal, program pendidikan

Latihan, pengembangan diri sendiri atas inisiatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan (Hardiati, 2018).

Melalui bidang pendidikan yang di jalankan dimaksudkan untuk meningkatkan latar belakang pendidikan sesuai dengan standar kualifikasi dan kompetensi seorang guru yaitu minimal harus sarjana strata satu (S1) dan memiliki kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial (Hardiati, 2018).

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan yang harus dimiliki seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Aritonang, 2005).

Disiplin dan ketaatan pada regulasi merupakan sikap yang harus ditanamkan dan ditanamkan pada setiap guru negeri. Karena seorang PNS harus mampu menjadikan dirinya sebagai teladan bagi masyarakat dalam hal ketaatan pada setiap peraturan perundang-undangan yang dibuat untuk membangun tatanan kehidupan bermasyarakat. Begitu pula harus ditanamkan dan ditaruh pada sikap loyal dan bertanggung jawab

penuh atas setiap tugas yang telah diberikan, untuk dapat menjalankan peran sebagai guru negeri (Budiarto dalam Siahaan, 2019).

Peningkatan disiplin kerja guru juga menjadi faktor penentu peningkatan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan senang hati. Tidak ada upaya untuk melakukan supervisi kinerja guru (Utari & Rasto, 2018).

Berdasarkan uraian diatas disiplin dapat di definisikan sebagai suatu kepatuhan atau ketaatan yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap suatu peraturan atau tata tertib yang telah ditentukan tanpa ada unsur paksaan. Dengan menerapkan disiplin kerja dalam proses belajar mengajar atau dalam pendidikan akan dapat meningkatkan kemampuan atau pengendalian diri terhadap sesuatu aturan yang sudah ditetapkan atau disepakati sebelumnya baik terhadap diri pribadi maupun terhadap masyarakat (Hardiati, 2018).

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja dikategorikan menjadi lima aspek, yaitu aspek kehadiran, aspek ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, aspek ketaatan pada standar kerja, aspek tingkat kewaspadaan tinggi, dan aspek bekerja etis (Rivai, 2005). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

- a. Aspek kehadiran, bagian ini menjadi indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya guru yang memiliki kedisiplinan yang rendah terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- b. Aspek ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, guru yang terbiasa taat pada aturan yang di tentukan pastinya tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi,
- c. Aspek ketaatan pada standar kerja, hal yang seperti ini dapat ditunjukkan melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan atau diamanahkan kepadanya.
- d. Aspek tingkat kewaspadaan tinggi, guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Aspek bekerja etis, beberapa guru mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke siswa atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja guru (Rivai, 2005).

C. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Iklm kerja merupakan kondisi atau keadaan yang terjadi pada suasana kerja, ketika berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklm kerja menyenangkan tentunya akan tercipta, apabila hubungan antar manusia dapat tercipta dengan harmonis. Kondisi iklm kerja yang sesuai akan sangat mendukung terhadap prestasi kerja guru atau guru. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan guru untuk bekerja lebih baik (Usman, 2011).

Iklm kerja adalah konsep sistem yang mencerminkan gaya hidup suatu organisasi. Pandangan ini dapat mengindikasikan kualitas iklm kemungkinan meningkatnya prestasi kerja. Iklm kerja tidak dapat dilihat, disentuh, tetapi keberadaannya ada seperti halnya udara yang ada dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklm dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja (Damanik, 2019).

Secara umum ini mengacu pada lingkungan tempat guru mengajar dan bekerja. Secara lebih spesifik, konsep tersebut dapat dijelaskan dengan mengacu pada: bimbingan dan apresiasi dalam bekerja, tekanan kerja jumlah pemberdayaan dan tanggung jawab yang dialami guru, pilihan dalam tugas dan pengembangan pekerjaan, penyediaan pekerjaan yang menantang dan bermakna, dan peluang kemajuan dan pengembangan. Dalam praktiknya, ada dua pendekatan untuk pembelajaran dan iklm kerja (Gunarhadi, 2019).

Iklim kerja juga bisa dikatakan sebagai persepsi yang dimiliki dari anggota organisasi secara individual maupun kelompok yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi tersebut secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang selanjutnya juga menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007).

Iklim kerja adalah kualitas lingkungan sekolah yang dialami oleh peserta (administrator, guru, murid) dan interaksi guru dalam pengajaran dan pencapaian tujuan sekolah (Dharyadi, 2019).

2. Aspek-Aspek Iklim Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja dikategorikan menjadi enam aspek, yaitu: aspek kesesuaian, aspek tanggung jawab, aspek standar kerja, aspek penghargaan, aspek kejelasan, aspek semangat tim (Litwin & Meyer dalam Winanti, 2013). Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Aspek kesesuaian

Menunjukkan perasaan guru kepada peraturan yang telah ditentukan dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti peraturan, prosedur, kebijaksanaan dan praktek yang harus guru taati dibandingkan dengan cara guru sendiri yang guru anggap tepat.

b. Aspek tanggung jawab

Tingkat tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diungkapkan melalui tingkat kemauan pekerja dalam mengatasi

masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas, inisiatif, dan usulan-usulan perbaikan.

c. Aspek standar kerja

Menunjukkan bahwa perusahaan pastinya sudah menetapkan pekerjaan yang mengandung resiko serta tantangan menyampaikan keterkaitan tujuan kepada anggota lainnya.

d. Aspek penghargaan

Mempunyai rasa peduli kepada guru bahwa guru bisa diakui dan diberikan imbalan untuk pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik daripada dikritik dan dihukum bila guru melakukan kesalahan.

e. Aspek kejelasan

Perasaan para guru bahwa lebih banyak segala sesuatu yang diatur dengan baik dan jelas tujuannya daripada keadaan yang diatur dengan baik dan jelas tujuannya daripada keadaan yang tidak teratur, kabur, dan kacau.

f. Aspek semangat tim

Melalui keenam dimensi iklim kerja ini, Litwin mencoba mengukur iklim kerja. Proses ini merupakan pengukuran totalitas terhadap lingkungan psikologis dalam organisasi tempat individu bekerja (Litwin & Meyer dalam Winanti, 2013).

D. Guru

Lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya pendidikan formal. Peran lembaga pendidikan tersebut sebagai pengantar generasi muda bangsa dalam berkompetisi. Kualitas lulusan ditentukan oleh mutu dari sekolah, sarana prasarana, kualifikasi dari tim pengajar dan perangkat pembelajaran yang digunakan. Kualitas seperti itu tentunya dapat ditingkatkan apabila semua perangkatnya berfungsi dengan baik. Guru memiliki kedudukan sebagai pemimpin bagi siswanya dan bertanggung jawab untuk mengontrol kelasnya, sehingga menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik lebih mudah memperoleh pengalaman belajar secara maksimal (Kholisho, 2017).

Guru profesional adalah guru yang dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Seorang guru profesional dapat dikatakan secara formal dengan ijazah pendidik (Cahyana, 2010). Semangat guru dalam mengajar akan mempengaruhi kemampuan siswa. Sayangnya, sebagian guru justru memiliki motivasi yang rendah sehingga tidak menjalankan tugas dengan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang berada disekitar lingkungan kerja peneliti masih kurang (Kartini & Kristiawan, 2019).

Guru yang bertugas seperti merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang selalu mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru juga harus memenuhi standarisasi kebutuhan

masyarakat dan bangsa serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi masing-masing individu (Rohmah, 2018).

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selain itu khususnya dalam pandangan yang dimiliki masyarakat guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushala, rumah, dan sebagainya (Djamarah, 2000).

Guru juga dapat diartikan sebagai pendidik yang melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang secara langsung berhubungan dengan tugas dan kewajibannya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga mengevaluasi hasil pembelajaran dan tugas relevan lainnya yang berhubungan dengan tanggung-jawabnya, khususnya di bidang mata pelajaran yang di ampu oleh guru tersebut. Maka dari itu, semuanya membutuhkan ketelitian, kedisiplinan, kerja keras, tanggungjawab yang tinggi untuk memahami setiap materi sehingga dapat dimengerti. Untuk mendasari setiap pemahaman dari materi yang diajarkan guru juga dituntut untuk menampilkan kinerja sebaik mungkin, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan optimal sehingga kinerja guru yang baik dan tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Tercapainya kualitas guru yang tinggi akan mempengaruhi lulusan yang memiliki kualitas yang baik (Wahyudi, 2012).

Lebih lanjut untuk penilaian kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru. Pertama adalah kompetensi pedagogik meliputi penguasaan karakteristik peserta didik teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran pengembangan kurikulum kegiatan pembelajaran yang mendidik pengembangan potensi peserta didik komunikasi dengan peserta didik penilaian dan evaluasi. Kedua, kompetensi professional meliputi menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif. Ketiga, kompetensi kepribadian meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan memiliki tanggung jawab yang tinggi dan bangga menjadi guru. Keempat, kompetensi sosial seperti bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif komunikasi dengan sosial pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia. Jadi peningkatan kinerja guru harus selalu diperhatikan baik dengan upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah serta dinas pendidikan maupun peningka (Ekowati, 2018).

E. Keterkaitan Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

1. Keterkaitan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin merupakan sesuatu yang berada di dalam hati seseorang yang akan memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana telah ditetapkan oleh norma dan peraturan yang berlaku. Dalam keteraturan

sikap atau keteraturan tindakan. Oleh karena itu, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan yang muncul dari dalam diri guru sendiri terhadap suatu aturan atau tatanan yang telah ditentukan sebagai suatu usaha pengendalian diri yang rasional terhadap sesuatu tanpa ada yang memaksanya. Tentunya cara seperti melakukan disiplin dalam proses pembelajaran atau latihan pastinya dapat meningkatkan kemampuan atau pengendalian diri terhadap sesuatu aturan yang sudah ditetapkan atau disepakati sebelumnya (Hadiati, 2018).

Berdasarkan berbagai macam uraian di atas maka dapat dipastikan guru jika disiplin merupakan suatu sikap ketaatan atau patuh yang dimiliki guru secara sadar terhadap aturan, norma-norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku terhadap aturan sekolah yang telah ditetapkan supaya terhindar dari sanksi dan hukuman sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kholisho memperoleh hasil ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong (Kholisho, 2017). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya.

2. Keterkaitan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Iklim kerja bisa disebut juga kualitas lingkungan organisasi baik secara fisik maupun sosial psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja

seseorang. Lingkungan fisik yang berhubungan dengan fasilitas yang ada dan lingkungan sosial psikologis berhubungan dengan hubungan kerja antar warga organisasi. Hal ini terbukti dari hasil penelitian Siregar, dimana lokasi sekolah yang strategis dan adanya fasilitas belajar mengajar yang memadai. Selain itu, pengorganisasian yang baik di sekolah juga ditunjukkan dengan pembagian tugas yang jelas dari kepala sekolah supaya membuat guru lebih memahami tugas yang telah diberikan. Sehingga guru bisa bekerja secara baik karena sudah paham terhadap tugasnya. Dengan begitu kinerja guru pun akan meningkat. Maka semua warga sekolah saling menyapa dan bersalaman ketika bertemu. Dengan terciptanya suasana yang nyaman di lingkungan sekolah, guru pun bisa bekerja dengan maksimal (Siregar, 2015).

Iklim kerja yang berjalan dengan baik tentunya menjadi faktor pendukung sehingga bisa berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan begitu maka tinggi rendahnya kinerja guru, ada hubungannya dengan kondusif atau tidaknya iklim kerja yang ada pada lingkungan madrasah. Dengan demikian, kinerja guru dipengaruhi oleh iklim kerja yang kondusif (Hamsah, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hamsah, bahwa iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Hamsah, 2019).

3. Keterkaitan Disiplin Kerja dan iklim kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan keterkaitan masing-masing antara disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru tersebut diatas, maka peneliti berasumsi bahwa kedua faktor tersebut yaitu disiplin kerja dan iklim kerja akan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Siregar. Dari hasil uji hipotesis ada pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se- Kabupaten Wonosobo.

Kinerja guru rata-rata dalam kategori baik, hal ini dipengaruhi oleh disiplin kerja yang rata-ratanya cukup tegas mampu meningkatkan kinerja guru. Kedisiplinan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan belajar- mengajar akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan pada kinerja guru ke arah yang lebih baik. Kinerja guru dalam kategori baik juga dipengaruhi iklim kerja yang rata-ratanya cukup. Tersedianya fasilitas belajar yang memadai akan memperlancar kegiatan belajar mengajar. Dengan terbentuknya lingkungan yang membuat nyaman pada tempat kerja pastinya akan menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja, karena kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi pada tugas yang sedang dilaksanakan (Siregar 2015).

F. Kerangka Berpikir

Kinerja guru disebut sebagai faktor yang bisa menentukan keberhasilan siswa dalam meraih prestasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan berbagai tugas yang di bebaskan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2001). Selain itu, kinerja guru merupakan bentuk perilaku yang telah dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu (Putri, 2019).

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan senang hati. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik tentunya mencerminkan juga besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan melakukan disiplin kerja yang maksimal ketika dalam pembelajaran maka akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian yang baik.

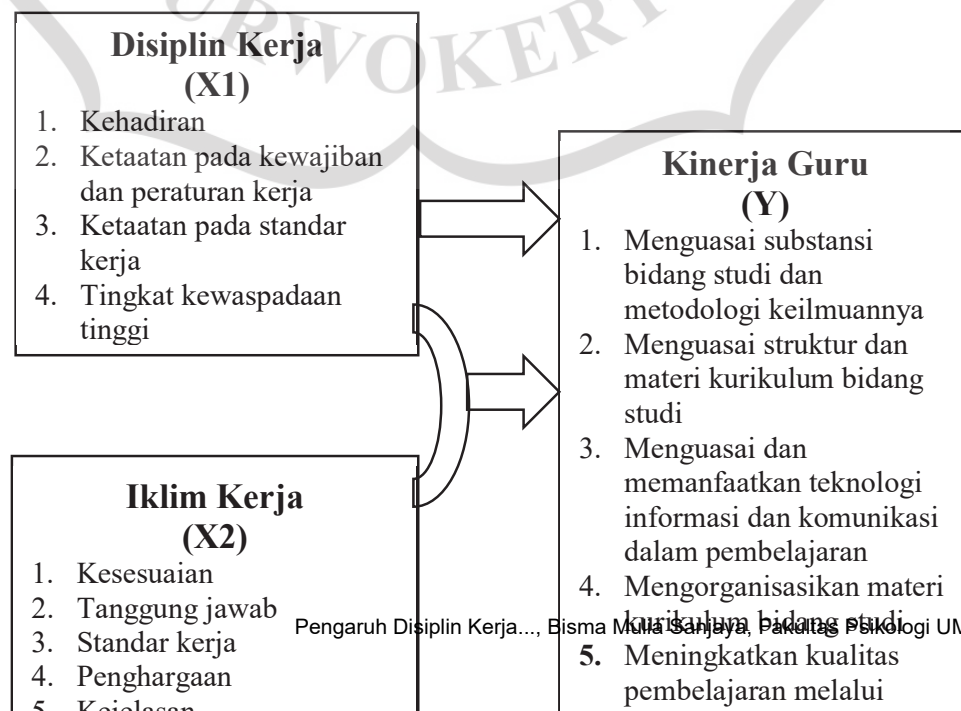
Sehingga kedisiplinan guru dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini diperoleh dari penelitian Hadiyati yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Se- Kota Bandar Lampung (Hadiati, 2018). Penelitian lain yang

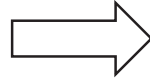
dilakukan Adi Wahyudi bahwa disiplin kerja pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA/MA Se- Kota Magelang (Wahyudi, 2012). Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Iklm kerja juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru. Iklm kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru.

Berdasarkan penelitian Ridwan, menunjukkan hasil ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap (Ridwan, 2012). Penelitian lain yang dilakukan Hamsah diperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba (Hamsah, 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Berpikir

G. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis, adapun hipotesis yang digunakan yaitu:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga.
- H2 : Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga.
- H3 : Disiplin Kerja dan Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga.