

**PENGARUH DISIPLIN, PEMBERIAN INSENTIF, DAN IKLIM
KERJA TERHADAP KINERJA GURU NON PNS PADA SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN
(Survey pada Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan
Di Kabupaten Tasikmalaya)**

SRI MULYATI

ABSTRACT

The research object is to know and analysis the influence of Discipline , Giving incentive, and Atmosphere of Work to Non-Civil Servant Teachers Performance in Reference Vocational School in TasikmalayaRegency.

The research method applied in this research is survey research method, whole data collecting technique is done by through interviews, documentation research, and questioner. The population of this research is Non-Civil Servant Teacher at Reference Vocational Scholl in Tasikmalaya Regency. The sampligare 85 respondences, analyzer applied is Path Analysis.

Based on analysis result can be concluded either partial or simultaneously, there are a significant influence of Discipline, Giving Incentive, and Atmosphere of Work to Non-Civil Servant Teachers Performance in Reference Vocational School in Tasikmalaya Regency.

Keywords : Discipline, giving incentive, atmosphere of work, teacher performance.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menghasilkan sumber daya manusia yang nantinya diharapkan dapat menggerakkan roda pembangunan Nasional. Pembangunan Nasional sesuatu yang bersifat dinamis, maka sekolah menengah dituntut pula untuk mengikuti serta senantiasa meningkatkan kualitasnya. Salah satu kunci peningkatan mutu pendidikan di suatu sekolah adalah guru. Posisi guru dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran, maka berkaitan dengan kinerja guru diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak sumber daya manusia. Guru merupakan faktor utama yang dijadikan sebagai ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan. Berhasil atau

tidaknya sebuah sekolah dalam mencapai tujuannya ditentukan salah satunya oleh guru yang berada dalam organisasi sekolah tersebut.

Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Iskandar Agung dalam Sudarma, (2013:68) bahwa “ Guru merupakan ujung tombak berlangsungnya proses pembelajaran sehingga memiliki peran dan fungsi yang sangat penting “Tanpa didukung oleh mutu guru yang baik, upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi hampa, sekalipun didukung oleh komponen lainnya yang memadai, karenanya sangat beralasan bila pemerintah saat ini lebih memfokuskan pada peningkatan mutu guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Disiplin merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Seorang karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata

aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Insentif merupakan satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Dubin (dalam Gistiatuti, 2009:289) menjelaskan “ Insentif adalah suatu imbalan organisasi terhadap motivasi individual yaitu seorang karyawan menerima insentif dari organisasi sebagai imbalan dari produktivitas atau hasil kerjanya “. Jadi pemberian insentif ini merupakan suatu perangsang penghargaan atau ganjaran berupa tambahan penghasilan, tunjangan, baik dalam bentuk uang atau penyedia fasilitas kepada guru yang bertujuan untuk memotivasi guru agar lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

pendapat Marzuki dalam (Supardi, 2014:121) iklim kerja di sekolah merupakan keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi serta nyaman kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Sekolah yang memiliki iklim kerja yang kondusif sangat menunjang terhadap ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan tingkat prestasi kerja dalam suatu pekerjaan.

Dalam iklim sekolah yang kondusif baik kepala sekolah, guru maupun peserta didik memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Karena itu sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim kerja sekolah yang kondusif karena iklim kerja yang kondusif akan tercipta semangat kerja yang tinggi, guru dan tenaga kependidikan akan mendapatkan kepuasan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, serta dapat lebih berprestasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai memuaskan. Jika suasana kerja di sekolah sudah kondusif diharapkan guru akan merasa nyaman tinggal di sekolah, dan pada akhirnya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Berdasarkan penelitian pendahuluan setelah penulis mengadakan wawancara dengan

beberapa Kepala Sekolah, Wakasek Kurikulum, beberapa orang Guru dan Tata Usaha yang dilaksanakan dari tanggal 13 sampai dengan 18 Juni 2016 maka dapat diperoleh informasi terkait dengan disiplin, insentif, iklim kerja dan kinerja guru di beberapa Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Tasikmalaya khususnya Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Guru

- 1) Kurangnya kesadaran dari pribadi atau individu guru itu sendiri dalam mentatati aturan sekolah;
- 2) Jarak tempuh dari rumah ke tempat bekerja terlampau jauh, terkadang macet, serta tidak lancarnya sarana transportasi angkutan umum untuk guru yang tidak memiliki kendaraan atau tidak bisa mengemudikan kendaraan;
- 3) Kurang perhatian dari manajemen dan aturan sekolah yang kurang tegas;
- 4) Banyak guru yang mengajar di beberapa sekolah dan tidak konsentrasi di satu sekolah;
- 5) Dalam proses pembelajaran guru tidak berpedoman pada Rencana pembelajaran yang dibuat bahkan masih ada yang tidak membuat perencanaan pembelajaran;
- 6) Guru tidak membuat administrasi pembelajaran dengan lengkap.

2. Pemberian insentif

- 1) Belum adanya aturan yang baku atau standar acuan serta keseragaman mengenai honor, tunjangan, maupun insentif pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Tasikmalaya khususnya bagi guru non PNS;
- 2) Masih sedikit Yayasan dan Sekolah yang bersedia memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, memiliki loyalitas tinggi maupun pengabdian yang lama;
- 3) Tidak adanya porsi atau sumber dana untuk membayar tunjangan-tunjangan maupun insentif dalam Rencana Anggaran dan Pembelanjaan Sekolah (RAPBS).

3. Iklim Kerja

- 1) Masih banyak keluhan dari guru berkaitan dengan karakter kepala sekolah dan kebijakan-kebijakannya;
- 2) Adanya masalah intern antara Sekolah dengan Yayasan Penyelenggara Pendidikan untuk sekolah swasta sehingga permasalahan tersebut membuat ketidak nyamanan guru bahkan bisa merugikan guru;
- 3) Sarana prasarana dan lingkungan bekerja yang belum tertata dengan baik khususnya di sekolah swasta sehingga membuat ketidak nyamanan dalam bekerja maupun proses belajar mengajar;
- 4) Tidak semua sekolah menerapkan manajemen terbuka dan melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan;
- 5) Beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata sehingga sering menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat kegiatan maupun proses pembelajaran di sekolah.
- 6) Sering adanya perubahan kurikulum membuat sebagian guru menjadi serba salah dan bingung untuk menyikapinya sehingga ada yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi permasalahan pokok dalam penelitian ini, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin, Pemberian Insentif, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Non PNS pada Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin, Pemberian Insentif, Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Non PNS pada Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin dikemukakan Moekijat (2010:96) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan

standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Mangkunegara (2015:129) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Semito (2008:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Fathoni (2006:124) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan di sekolah dapat diartikan bilamana guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan Sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi Sekolah, karena tanpa dukungan disiplin Guru yang baik maka akansulit Sekolah untuk mewujudkan tujuannya.

Indikator Disiplin Kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
3. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.
4. Partisipasi

Untuk lebih dapat mengefektifkan ancaman hukuman, hendaknya partisipasikan terlebih dahulu kepada karyawan.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Menurut Wirawan (2008:176), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Gary Dessler (2008:850) insentif adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2013:117). mengemukakan bahwa :

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah

dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan,

Indikator pemberian insentif

- a. Pemberian bonus jika melampaui target
- b. Pemberian Kompensasi (pensiun)
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- e. Pemberian asuransi kesehatan
- f. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

Sedangkan Zuneta Zebua (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja staf rekam medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik bahwa insentif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Iklim kerja menurut Triguni (2010:100) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Iklim kerja di dalam organisasi menurut Stringer (2011:120) dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok. Pertama, *friendly environment* yaitu iklim yang ramah yang memberikan dukungan dana dan nilai-nilai budaya. Kedua, *hostile environment* yaitu iklim yang tidak ramah, berupa lingkungan yang mengekang perkembangan organisasi.

Rosidah (2009:98) menyatakan iklim organisasi yaitu lingkungan internal, atau psikologis organisasi. Iklim organisasi mampu mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Indikator Iklim kerja dalam penelitian ini yaitu

- a. Hubungan terkoordinir antara atasan dan bawahan
- b. Pembagian tugas yang jelas
- c. Ketersediaan teknologi yang membantu pekerjaan
- d. Hubungan harmonis dengan instansi lain

Muhamad Gufran Faqih (2004) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim yang kondusif mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja dan keefektifan organisasi

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kinerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Mangkunegara (2014:9) memberikan definisi kinerja yaitu prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Wibowo (2012:7) memberikan definisi kinerja adalah "suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien".

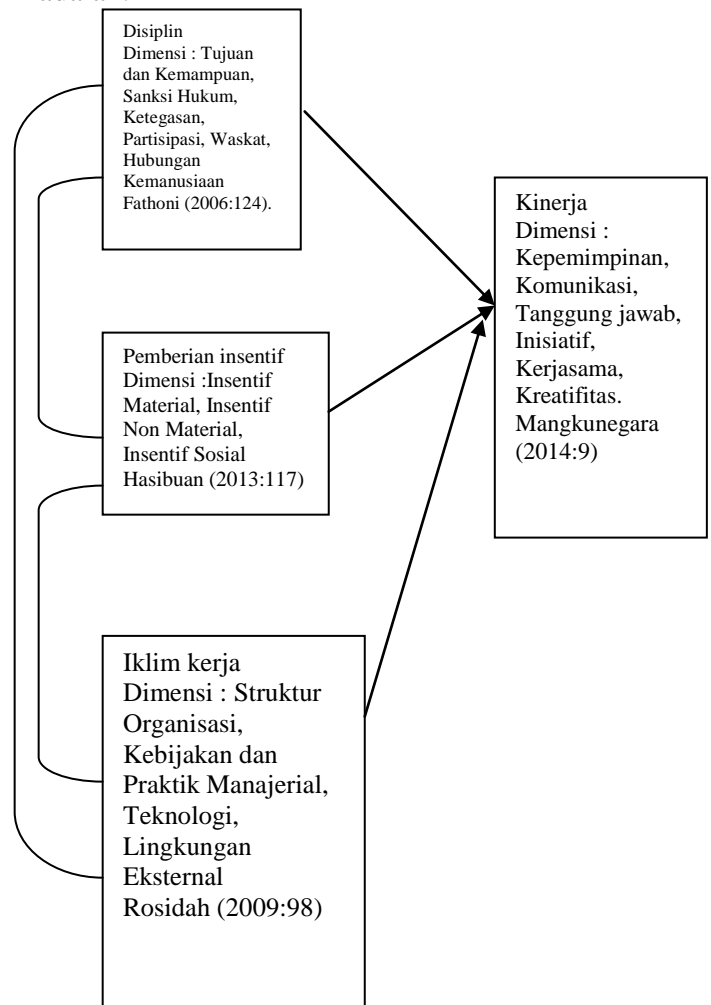
Menurut Siagian (2008:23), kinerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok. Pengertian lain tentang kinerja disebutkan oleh Hasibuan (2013:94), kinerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, lembaga atau organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja yang dicapai pegawainnya.

Terkait beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan out put atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Memiliki pengaruh terhadap orang lain
- b. Kemampuan berbicara
- c. Bertanggungjawab terhadap sarana dan prasarana
- d. Memberikan masukan baik
- e. Mampu berkoordinasi

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah:



METODE PENELITIAN

Adapun objek dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di KabupatenTasikmalaya. Adapun subjeknya yaitu guru honorer dengan harapan dapat diketahui Pengaruh Disiplin, Pemberian Insentif dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian deskriptif yang dikemukakan oleh (Husein Umar, 2010:17) menyatakan sebagai berikut :

“Penelitian deskriptif meliputi kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif meliputi penilaian terhadap individu, organisasi atau keadaan tertentu.”

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif artinya bahwa penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik. Berdasarkan tinjauan terhadap variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional karena menjelaskan fenomena yang ada dan hubungan diantara variabel-variabel.

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Menurut Sugiyono (2008:3) karena itu metode ini di sebut sampel survey (*explanatory survey*) yaitu kegiatan pengukuran variabel tentang ciri dari unit penelitian tersebut.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Supranto(2003: 76). Jumlah populasi dalam penelitian ini SMK se-Kabupaten Tasikmalaya, dengan sampel penelitian sebanyak 10 (sepuluh) SMK Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya. Adapun rincian pegawai untuk setiap bagian pada SMK Rujukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Rincian Jumlah Guru Honorer

NO	Nama Sekolah	JUMLAH
1.	SMK As-Shofa	66 orang
2.	SMK Singaparna	57 orang
3.	SMK YPC	70 orang
4.	SMK Al-Huda Sariwangi	54 orang
5.	SMK Cijangkar	43 orang
6.	SMK Plus YSB Suryalaya	89 orang
7.	SMKN Manonjaya	41 orang
8.	SMKN Rajapolah	55 orang
9.	SMK Swadaya Karangnunggal	39 orang
10.	SMKN Bantarkalong	54 orang
JUMLAH		568 orang

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2015

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, penulis mengambil jumlah guru di sekolah rujukan di Kabupaten Tasikmalaya

sebanyak 568 orang yang merupakan ukuran populasi dalam penelitian ini, dari populasi tersebut diambil dengan formulasi sampel yang telah dikemukakan sehingga jumlah anggota sampelnya sebagai berikut :

$$n = \frac{568}{1+568(0,1)^2} = 85,02 \longrightarrow 85 \text{ orang}$$

Berdasarkan ukuran sampel minimal di atas, dalam penelitian ini ditentukan ukuran sampel yaitu 85 (delapan puluh lima) responden.

Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Menurut Bambang (Dalam Nazir : 2011:35) bahwa salah satu alat yang sangat populer untuk penelitian adalah analisis jalur (*Path analysis*) atau dikenal juga dengan analisis jalur. Dalam analisis jalur ini variabel yang dipengaruhi disebut variabel endogen dan variabel yang mempengaruhi disebut variabel eksogen. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yang terdiri dari tiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu Disiplin (X_1), Pemberian Insentif (X_2), dan Iklim Kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Guru (Y).

Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (*independent variable*) terhadap variabel Y , serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X . Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama- sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung maka dapat digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil uji validitas sebanyak 2 kali pengujian pada 85 orang dan hasil pengujian kedua menunjukkan semua pernyataan valid yaitu :

1. Pernyataan tentang disiplin mempunyai r hitung antara 0,263 sampai dengan 0,653 > 0,213

2. Pernyataan tentang pemberian insentif mempunyai r hitung antara 0,284 sampai dengan 0,736 > 0,213
 3. Pernyataan tentang iklim kerja mempunyai r hitung antara 0,448 sampai dengan 0,730 > 0,213
 4. Pernyataan tentang kinerja guru mempunyai r hitung antara 0,524 sampai dengan 0,761 > 0,213
- Hasil uji realibilitas menunjukkan semua hasil pernyataan realibel yaitu $\alpha\text{ crochbach} > 0,213$

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y) Guru Non PNS SMK Rujukan Di Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh Disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X1 (Disiplin) sebesar 0,387 sedangkan koefisien deteminasi sebesar 14,97 %.

Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Disiplin (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 4,009$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,663 dengan demikian $t_{hitung} > t_{Tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin terhadap kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Menurut Fathoni (2006:124) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan di sekolah dapat diartikan bilamana

guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan Sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi Sekolah, karena tanpa dukungan disiplin Guru yang baik maka akan sulit Sekolah untuk mewujudkan tujuannya. Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2. Pengaruh Secara Parsial Insentif (X2) Terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Rujukan di Tasikmalaya

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh Insentif (X2) terhadap kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X2 (Koordinasi) sebesar 0,215 sedangkan koefisien deteminasi sebesar 4,62 %.

Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh KInsentif (X2) terhadap kinerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 2,544$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,663 dengan demikian $t_{hitung} > t_{Tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif Insentif terhadap kinerja guru.

Menurut Wirawan, (2008:176), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Gary Dessler (2008:850) insentif adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Purnomo Wicoksono (2013) dalam tesisnya mengemukakan terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif terhadap kinerja. Dalam penelitiannya bahwa insentif salah satu cara untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

3. Pengaruh Secara Parsial Iklim Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Rujukan Di Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh iklim kerja (X3) terhadap kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi (Iklim Kerja) sebesar 0,300 sedangkan koefisien determinasi sebesar 9 %

Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Iklim Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 2,921$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,663 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

Rosidah (2009:98) menyatakan iklim organisasi yaitu lingkungan internal, atau psikologis organisasi. Iklim organisasi mampu mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Penelitian oleh Riska Palera (2013) dalam jurnalnya mengemukakan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat. Dan penelitian oleh Eko Adi Siswanto (2012) bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga oleh penelitian Usman (2011) bahwa iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Secara Bersama-Sama Disiplin, Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Rujukan Di Kabupaten Tasikmalaya

$r_{X_1X_2}=0,303$
 $r_{X_1X_3}=0,622$

Besarnya pengaruh secara bersama-sama Disiplin (X1), Insentif (X2) dan Iklim

Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari indicator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *path analysis*. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis tersebut menggunakan uji F yaitu menguji apakah terdapat pengaruh positif Disiplin, Insentif, dan Iklim kerja terhadap kinerja Guru SMK Rujukan di Tasikmalaya.

Untuk pengujian hipotesis secara simultan dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{YX_i} = 0$

$H_a : \rho_{YX_i} = \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YX_i} \neq 0$

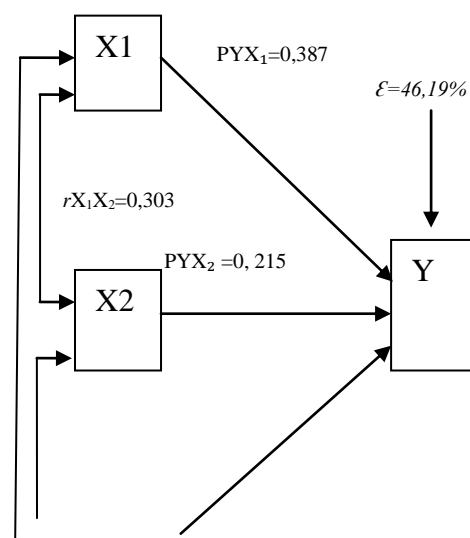
Statistik yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2 yx^1 x^2 \dots xk}{k(1-R^2 yx^1 x^2 \dots xk)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N-K-1$. Dengan kriteria penolakan H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

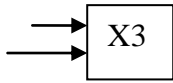
Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 31,441 sedangkan F Tabel dengan taraf signifikan α sebesar 5% maka dari Tabel distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N-K-1 = 85-3-1$ sebesar 2,715 yang berarti F_{hitung} sebesar 31,441 $> F_{tabel}$ 2,715 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Disiplin, Insentif, dan Iklim Kerja terhadap kinerja Guru Honorer SMK Rujukan Di Kabupeten Tasikmalaya

Secara lengkap pengaruh antara variabel Disiplin (X1), Insentif (X2), dan Iklim Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat sebagai berikut:



$$r_{X_2X_3}=0,466$$

$$p_{YX_3}=0,300$$



Gambar 4.1
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1,X2, X3 dan Y

N	Nama Variabel	Formula	Jumlah
1	2	3	4
1. Disiplin			
a. Pengaruh Langsung X ₁ Terhadap Y		(ρ_{YX_1}) (ρ_{YX_1})	0,1497
b. Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Melalui		(ρ_{YX_1}) ($r_{X_1X_2}$)	0,0252
c. Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Melalui		(ρ_{YX_1}) ($r_{X_1X_3}$)	0,0722
Pengaruh X₁ Total Terhadap Y		a+b+c(1)	0,2471
2. Pemberian Insentif			
d. Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y		(ρ_{YX_2}) (ρ_{YX_2})	0,0462
e. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui		(ρ_{YX_2}) ($r_{X_1X_2}$)	0,0252
f. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui		(ρ_{YX_2}) ($r_{X_2X_3}$)	0,0287
Pengaruh X₂ Total Terhadap Y		d+e+f(2)	0,1001
3. Iklim Kerja			
g. Pengaruh Langsung X ₃ Terhadap Y		(ρ_{YX_3}) (ρ_{YX_3})	0,0900
h. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui		(ρ_{YX_3}) ($r_{X_1X_3}$)	0,0722
i. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui		(ρ_{YX_3}) ($r_{X_2X_3}$)	0,0287
Pengaruh X₃ Total Terhadap Y		g+h+i(3)	0,1909
Total Pengaruh X₁,X₂,X₃ terhadap Y		(1)+(2)+(3) =	0,5381
Pengaruh Lain yang tidak diteliti		1-kd=knd	0,4619

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan secara keseluruhan variabel Disiplin (X₁), Insentif (X₂), dan Iklim Kerja (X₃) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,5381 atau 53,81% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 46,19% yang tidak diteliti diantaranya motivasi, budaya kerja dan Koordinasi. Menurut Hasibuan (2008:178) faktor insentif yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja. Demikian halnya dengan kepuasan kerja, pegawai yang puas akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan di sekolah dapat diartikan bilamana guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan Sekolah dan norma-norma sosial

yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi Sekolah, karena tanpa dukungan disiplin Guru yang baik maka akan sulit Sekolah untuk mewujudkan tujuannya. Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah iklim kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim yang kondusif mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja dan keefektifan organisasi. Sebagai suatu sistem nilai yang memberikan pedoman berperilaku kerja dan menjadi prinsip pengoperasian dasar bagi para karyawan, iklim yang kondusif memfasilitasi pemahaman yang jelas tentang “*the way things done around here*” (Muchlas, 2010:87).

SIMPULAN

1. a. Disiplin Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa disiplin guru Non PNS sudah melaksanakan tugas dengan baik. Indikator disiplin dengan skor tertinggi pada pernyataan hubungan antar guru haruslah harmonis.
- b. Pemberian Insentif Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten

- Tasikmalaya, menunjukkan bahwa pemberian insentif guru Non PNS sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah dan sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi guru sehingga kesejahteraan guru Non PNS terjamin Indikator Pemberian insentif dengan skor tertinggi pada pernyataan Guru mendapat jaminan asuransi kesehatan.
- c. Iklim Kerja Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa iklim kerja guru Non PNS SMK Rujukan sudah cukup kondusif. Iklim kerja yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat. Indikator iklim kerja dengan skor tertinggi pada pernyataan pembagian tugas guru dibuat sangat jelas.
 - d. Kinerja Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten sudah dicapai dengan baik secara efektif dan efisien. Indikator kinerja guru dengan skor tertinggi pada pernyataan Guru melakukan inovasi dalam mengajar.
2. Disiplin, Pemberian Insentif dan Iklim Kerja Guru berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di kabupaten Tasikmalaya.

SARAN

1. Disiplin Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya pada pernyataan pada pernyataan Beban kerja guru tidak melebihi 24 jam. Sebaiknya pihak sekolah membuat beban kerja guru disesuaikan dengan standar beban kerja guru agar guru lebih disiplin lagi dalam mengajar.
2. Pemberian Insentif Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya pada pernyataan Tunjangan diberikan apabila guru sudah memasuki batas pensiun. Disarankan kepada pihak sekolah untuk guru Non PNS diikut sertakan pada BPJS Ketenaga kerjaan pada program jaminan hari tua.
3. Iklim Kerja Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten

Tasikmalaya pada pernyataan guru diperkenankan merangkap jabatan asalkan tidak mengganggu tugas utama. Sebaiknya pihak sekolah mengatur beban kerja guru sebagai tenaga pengajar maupun jabatan lainnya dengan catatan tidak mengganggu tugas utama guru sebagai pengajar.

4. Kinerja Guru Non PNS Sekolah Menengah Kejuruan Rujukan di Kabupaten Tasikmalaya pada pernyataan Masukan dari guru disambut baik oleh atasan. Sebaiknya pihak sekolah mengakomodir saran, masukan maupun kritikan dari para guru sehingga dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan untuk kemajuan sekolah.
5. Kepada para peneliti yang akan meneliti mengenai Disiplin, Pemberian Insentif dan Iklim kerja terhadap Kinerja disarankan untuk lebih banyak lagi variabel yang digunakan dan berbeda objek penelitiannya sehingga lebih dalam lagi dan penelitian ini bisa menjadi rekomendasi bagi peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Jakarta : Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resourch Development*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.
- Dubbois dan Rotwell. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin. 2008. *Manajemen Sumber Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasan, Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi 2)*. Jakarta : Bumi Aksara

- Malayu,Hasibuan.2007.Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)Jakarta : PT BumiAksara.
- Malthis dan Jackson.2009.Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 13. Jakarta : Salemba Empat
- Moekijat.,2008.Analisis Jabatan. Cetakan Sembilan .Bandung :MandarMaju
- Munandar.2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakrta : UI-Press.
- Nazir,2011.MetodePenelitian.Cetakan KeTujuh. Bogor : Ghalia Persada
- Robbin dan Coulter.2007. Perilaku Organisasi Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Santrohadiwiryo,Siswanto.2007.Pengantar Manajemen. Jakrta : Bumi Aksara.
- Saydam,Gouzali.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro, Jakarta : Djambatan.
- Santoso,Yussy.2015.Organizati on Design And Job Analysis.Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Sandjojo,Nidjo.2011.MetodeAnalisisJalur (Path Analysis) danAplikasinya.Jakarta : PustakaSinarHarapan
- Simamora,Henry.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3.STIE YKPN Yogyakarta.
- Syarif Rusli.2010.Pedoman Analisis Jabatan, Jakarta: Angkasa Group.
- Sedarmayanti,2007.Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), Bandung : RefikaAditama
- Siagian,Sindang.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono.2013.Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan dan Evaluasi, Jakarta : Rajawali Press
- Sunyoto, Agus.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Badan IPWI.
- Sunyoto,Danang.2015.Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sumarsono,Sonny.2014. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta : Graha Ilmu.
- Rivai,Veitzal.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik (Edisi 3). Jakarta : Rajawali Press.
- Ruky,AS.2006.Sistem Manajemen Kinerja.Jakrta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Tua,Marihot.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta : Grasindo.
- Umar,Husein.2010, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo,2010.Manajemen Kinerja (Edisi 5).Jakarta : Rajawali Press
- Zainun,Buchori.2006. Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Ke 6. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Arifin,2004.Pengaruh Kepemimpinan , Kedisiplinan, BebanKerjadanMotivasiKerjaterhadapKinerjaGuru,JurnalIlmud anRisetManajeme n, Vol3,No.7.
- Ernawati,2007.SupervisidanDisiplinKerjaterhad apKinerjaGuru,JurnalManajemenSumber DayaManusia, Vol 2 No.1
- Farjan,Henry.2013.Pengaruh Dimensi Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD I.A.Moeis Samarinda,E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol 3.No.1
- Faqih, Gufran,2004.Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Iklim Kerja terhadap Pestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah, Jurnal Administasi Publik (JAP), Vol.1, No.6.
- Gusti, Media.2012,Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja, Jurnal Emba, Vol.1 No.4
- Kaliri,2008.Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, Jurnal Administrasi dan Organisasi, Vol 16, No.16.
- Sari,2009.Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas 2Tridinanti Palembang, Jurnal The Winer, Vol.11, No.1.

- Sambas, Djamaludin, 2008. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Staf di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*, Jurnal Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.2
- Siswanto, Adi. 2012. *Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro, Vol.10, No.2
- Pafera, Riska. 2013. *Pengaruh Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol 4 No.1
- Usman, Benny. 2011, *Pengaruh Iklim Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang*, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.8, No.2.
- Usman, 2013. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Iklim Kerja Organisasi terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Pekalongan Kecamatan Tambak Kabupaten Gersik*, Jurnal Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.2
- Wicaksono, Purnomo. 2013. *Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kinerja*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol.1 No.1.
- Zebua, Zuneta. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Staf Rekam Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*, Jurnal Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Vol.2 No.1.