**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Prestasi Kerja Guru**
2. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 64) menyatakan bahwa Prestasi pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Rivai (2014: 309) mengemukakan Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Yoder (2015: 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (2013: 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas prestasi pegawai menurut penulis adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

1. Faktor-faktor Prestasi Kerja

Sutrisno (2011: 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015: 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality*)

yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas keerja yang ideal dan diharapkan.

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

1. Jangka Waktu (*Timeliness*)

yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

1. Efektivitas Biaya (*Cost Efectiveness*)

yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

1. **Motivasi Kerja**
2. Pengertian motivasi kerja

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2014: 21) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Stears (2013: 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2010: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dari bebrapa uraian di atas motivasi menurut penulis adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

1. Fktor-faktor motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji

1. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan

1. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak

1. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

1. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing

1. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

1. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

1. Indikator motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2010: 93) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

1. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

1. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

1. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

1. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

1. **Insentif**
2. Pengertian insentif

Menurut Samsudin (2016 : 194) mendefinisikan insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Sedangkan menurut Panggabean (2014 : 89) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan.

Menurut Simamora (2014 : 514) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2011 : 89) suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Insentif juga diartikan oleh Swasta & Sukotjo (2015: 270) adalah suatu dorongan kerja yang efektif bagi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Kemudian Ranupandojo dan Suad Husnan (2012 : 161) juga mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Dari definisi diatas yang dimaksut insentif menurut penulias adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

1. Bentuk insentif

Menurut Wibowo (2011: 355) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2. *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi :*marginal, below average, average, good, outstanding*.
5. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6. *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
8. *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangkan panjang.
9. *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.
10. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk memcapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002: 93). secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

1. Bagi Perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:
2. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
3. Bekerja lebih disiplin.
4. Bekerja lebih kreatif
5. Bagi Karyawan Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:
6. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
7. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang.
8. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar
9. Indikator Insentif

Menurut Rivai (2019: 388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara memberikan nilai, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

1. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja

1. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

1. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

1. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

1. **Beban Kerja**
2. Pengertian beban kerja

Menurut Moekijat (2010: 28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2013: 163) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Menurut Moekijat (2014: 34) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Dari definisi diatas beban kerja menurut penulis adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja menurut Tarwaka (2014: 45) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

1. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
2. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
3. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.
4. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

1. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
2. Faktor psikis terdiri dari motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.
3. Indikator Kemampuan IT

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Astianto, 2014: 23):

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

1. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

1. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

1. **Profesionalisme**
2. Pengertian Profesionalisme

Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2010: 264).

Menurut Harefa (2014: 137) bahwa profesionalisme pertama adalah soal sikap, lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Menurut Imawan (2017: 77) profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Dari definisi diatas profesionalisme menurut penulis adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

1. Faktor-faktor profesionalisme

Menurut Siagian (2010: 169) profesional diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesional dalam diri karyawan dilihat dari segi:

1. Kreatifitas ( *creativity*).

Kemampuan karyawan untuk mengahadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal iniperlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila : terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkan secara inovatif; adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan.

1. Inovasi (*innovasi*).

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

1. Responsifitas (*responsivity*)

Kemampuan karyawan dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya

1. Indikator Profesionalisme

Menurut Mertin Jr (2015 :75) indikator profesionalisme karyawan sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:

1. *Equality*

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tampa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.

1. *Equity*

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang- kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

1. *Loyality*

Kesetian kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait suatu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

1. *Accountability*

Setiap karyawan harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

1. **Penelitian Yang Relevan**

Penelitian tentang kinerja pegawai yang dilakukan oleh Agusria (2020), dengan sampel 44 pegawai PT. Jiwasraya Palembang menunjukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan simultan terhadap profesionalisme kerja dan insentif pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2017) tentang prestasi kerja pegawai pada CV. Darpa Kastara Surabaya dengan jumlah sampel 102 responden menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Irustami (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, dengan 203 responden sebagai sampel mengemukakan bahwa secara parsial insentif materiil berpengaruh terhadap motivasi tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian tentang prestasi kerja yang dilakukan oleh Erpidawati & Adri (2017) dan Khumaira (2020) dengan jumlah sampel yang diteliti 100 responden menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai memediasi motivasi, insentif, dan profesionalisme kerja guru. Murty (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dengan jumlah responden 130 menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan..

Utami (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di laznas yatim mandiri, dengan sampel yang digunakan sejumlah 56 responden menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja secara simultan. Penelitian tentang prestasi kerja juga diteliti oleh Tanjung (2015) dengan responden sejumlah 94 orang dan menyimpulkan bahwa secara simultan variabel mandiri, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Harlen & Machasin (2014) dan Wishbay & Fitri (2014) yang sama-sama meneliti pengaruh kinerja pegawai menyatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, insentif, motivasi, dan profesionalisme pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Lasmaya (2016) tentang Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan dengan 36 pegawai sebagai responden menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Ekhsan (2019) dan Runtuwena & Sambul (2018) yang sama dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan dengan 60 karyawan sebagai responen, mengemukakan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logisti. Guterres & Supartha (2016) dan Permanasari (2013) yang sama dalam penelitiannya tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan 58 sampel yang diambil menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

1. **Kerangka Berfikir**

Motivasi

(X1)

Insentfi

(X2)

2

Prestasi Guru

(Y)

3

Beban kerja

(X3)

4

Profesionalisme

(X4)

Gambar II.I

Kerangka Berfikir

Keterangan :

Dari kerangka diatas penulis menggunkan penelitian sebagai berikut:

1. Harlen & Muchasin (2014), Wishbay & Fitri (2014),
2. Eripdawati & Adri (2017), Utami (2019), Dapu (2015)
3. Muttaqin (2017), Pasaribu & Irustami (2015), Rahmawan (2019)
4. Kurniasari & Maulana (2019), Gresida & Utama (2019)
5. Agusria (2020), Khumaira (2020), Murty (2012), Sukowati, Afrizal & Wargianto (2018)
6. **Perumusan Hipotesa**
7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh Harlen & Muchasin (2014) menyatakan bahwa motivasi memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi pegawai, hal ini didasari oleh kemauan pegawai yang merasakan dampak poitif dilingkungan mereka bekerja dan sesuai dengan motif motivasi disetiap pegawai.

Penelitian lainnya menunjukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Utami (2019), Dapu (2015), Wishbay & Fitri (2014). Hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut :

**H1 : Motiasi berpengaruh terhadap prestasi guru**

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu & Irustami (2015) menyatakan bahwa insentif yang di berikan seusai dan tepat sasaran kepada karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap prestasi karyawan, artinya insentif akan memberikan efek semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan akan terus meningkatkan kinerja mereka agar mendapatkan inenstif dikemudian hari.

Penelitian lain juga menemukan hasil yang serupa Muttaqin (2017), Rahmawan (2019), menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut :

**H2 : Insentif berpengaruh terhadap prestasi guru**

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru

Penelitian tentang beban kerja terhadap beban kerja dilakukan oleh (Wihara & Riati, 2018; Aprianti, 2020; Putri, *et al,*2019). Menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan setiap pegawai terbukti dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut :

**H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi guru**

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru

Sukowati, Afrizal & Wargianto (2018) menyatakan bahwa profesionalisme karyawan berpengaruh terhadap prestasi karyawan, hal ini didasari oleh pengalaman dan ilmu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, profesinalisme bukan hanya dari ijazah yang karyawan miliki namun kemampuan dia memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian lainnya menunjukan hasil yang sama Agusria (2020), Khumaira (2020), Murty (2012). Hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut :

**H4 : Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi guru**