

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kompetensi**

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence*, yang berarti; kecakapan atau kemampuan. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia oleh Poerwadarminta (2003), kompetensi berarti kewenangan untuk menentukan sesuatu. Usman (2003), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku yang tampak sangat berarti. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perilaku yang dipersyaratkan sesuai kondisi yang diharapkan.

Menurut Djamarah (2006), bila dikaitkan dengan guru, kompetensi adalah kemampuan yang mutlak diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Bafadal (2003), untuk meningkatkan kompetensi guru diperlukan supervise, program sertifikasi, tugas belajar, MGMP dan moral kerja guru. Sedangkan menurut Departemen Pendidikan dan kebudayaan (1994/1995), menyatakan bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Kemudian sejalan dengan hal ini Sudjana (2007), menyatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan intelektual dalam melaksanakan tugas dan perlunya pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas kompetensi.

Menurut Sudjana (2007), ada empat macam kompetensi guru, yang meliputi : 1. Pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku, 2. Pengetahuan dan penguasaan bidang studi yang dibinanya, 3. Sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang diibinanya, dan 4. Keterampilan teknik mengajar.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi : “Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional”. Kompetensi Pedagogik, kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi Kepribadian, kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru secara personal yang tercermin pada kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi Sosial, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi Profesional, kompetensi profesional adalah kompetensi dasar tentang disiplin ilmu yang dipelajarinya atau yang menjadi bidang spesialisnya baik penguasaan teoritis maupun praktis, kemampuan didaktis,

metodik, psikologis, keterampilan, perencanaan dan pengelolaan, serta kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar (Supardi, 2013:69).

Standar kompetensi guru meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru.

**a) Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam hal pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Indikator pengukuran kompetensi pedagogik guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut.

- Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

- Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

**b) Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Indikator pengukuran kompetensi kepribadian guru berdasarkan

**Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007** adalah sebagai berikut.

- Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

**c) Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Indikator pengukuran kompetensi sosial guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut.

- Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

**d) Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Indikator pengukuran kompetensi profesional guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut.

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

### **2.1.2 Budaya kerja**

#### **a) Pengertian Budaya kerja**

Pengertian Budaya kerja merupakan organisasi. Budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Layaknya sebagai organisasi maka sekolah memiliki tujuan, program dan kegiatan, dan aturan- aturan yang disepakati bersama. Dalam kerangka lebih luas budaya kerja dapat dilihat sebagai bagian dari budaya organisasi (Yusuf, 2008:15). Budaya kerja pada dasarnya sama dengan budaya organisasi.

Secara umum sebenarnya budaya kerja atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkupnya sehingga kekhususan dari budaya kerja berakar dari lingkupnya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik (Mulyadi, 2010:91).

Beberapa pengertian mengenai budaya organisasi menurut para ahli diantaranya :

- 1) Saat (2010:63) Budaya organisasi (organization culture) sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.
- 2) Wibowo (2011:19) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.
- 3) Eddy Sutrisno (2011:2) Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.
- 4) Didin Kurniadin dan Imam Machali (2012:246) Budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.
- 5) Aan Komariah dan Cepi Triatna (2010:98) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat

mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

- 6) Hikmat (2009:211) Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh organisatoris yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi yang juga merupakan seperangkat karakteristik utama yang menentukan simbol-simbol khusus dalam suatu organisasi.
- 7) Iwan Purwanto (2008:229) Budaya organisasi terwujud dalam filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, serta sikap dan norma bersama anggota-anggota organisasi tersebut dalam memandang berbagai realitas, terutama berkaitan dengan permasalahan internal maupun eksternal.

Jadi budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai, keyakinan, kepercayaan, dan norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi yang dianut dan dijadikan sebagai pegangan/pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi yang menghasilkan sebuah perilaku organisasi. Berangkat dari pengertian tentang budaya di atas, dapat dipahami bahwa budaya kerja adalah sistem makna untuk membina mental agar pemikiran dan tindakan karyawan didasarkan pada pertimbangan moral dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, budaya kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam



beradaptasi dengan lingkungan eksternal dalam proses integrasi internal (Mulyadi, 2010:91-92).

Budaya kerja merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah (Aan Komariah dan Triatna, 2010:102). Budaya kerja adalah keseluruhan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut sekolah yang meliputi: visi, misi, dan tujuan sekolah, etos belajar, integrasi, norma agama, norma hukum dan norma sosial (Yusuf, 2008:17). Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa Kultur sekolah adalah suasana kehidupan sekolah di mana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga pendidikan, dan antara tenaga pendidik dengan pendidik dan peserta didik, dan antara anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah (Kulsum, 2011:25).

Kemajuan suatu sekolah sangat ditentukan oleh budaya kerja yang tertanam dalam setiap diri warga sekolah. Hal ini cukup beralasan karena budaya kerja yang mengandung kekuatan yang dapat menggerakkan kehidupan sekolah. Budaya kerja mengarahkan pikiran, ucapan, dan tindakan seluruh warga sekolah. Budaya kerja yang terkonep dengan baik sesuai dengan tujuan sekolah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga

sekolah pada gerbang kesuksesan. Namun, apabila budaya kerja tidak terkelola dengan baik, dibiarkan liar begitu saja justru akan membahayakan keberlangsungan hidup sekolah. Budaya kerja juga dapat menjadi strategi sekolah untuk terus bertahan hidup menyesuaikan diri, bahkan memenangkan persaingan mutu siswa. (Barnawi dan Arifin, 2013:67).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan karakteristik sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang dianutnya yang ditampilkan melalui interaksi antara peserta didik dengan guru, guru dengan guru, dan antar tenaga kependidikan di suatu sekolah.

#### **b) Fungsi Budaya kerja**

Budaya Organisasi Sekolah Ada beberapa pendapat tentang fungsi budaya organisasi. Menurut (Robbins dalam Sembiring, 2012:64) fungsi budaya organisasi diantaranya: (1) Menetapkan tapal batas; (2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi; (3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang; (4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi); (5) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Menurut (Ndraha dalam Sembiring, 2012:65) fungsi budaya organisasi adalah : 1) Sebagai identitas dan citra suatu

masyarakat. Identitas terbentuk dari berbagai faktor yaitu : sejarah, politik, ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku.

Budaya sekolah sangat erat kaitanya dengan pembentukan suasana sekolah yang kondusif. Efektivitas pengembangan kondisi sekolah mengacu pada materi diskusi Partnership For Global Learning (2012) harus memenuhi 5 indikator sebagai berikut:

- a. Memusatkan fokus pembelajaran pada hasil belajar peserta didik.
- b. Menjamin keseimbangan antara kegiatan belajar individual, kolaborasi, dan belajar dalam interaksi sosial.
- c. Selaras dengan kebutuhan pengembangan motivasi peserta didik.
- d. Sensitif terhadap perbedaan individu
- e. Menantang peserta didik dengan tidak memberikan lebih dari kapasitasnya.

### **2.1.3 Aplikasi Dapodik**

#### **a) Informasi umum Aplikasi Dapodik**

Aplikasi Data Pokok Pendidikan atau Dapodik adalah sistem pendataan skala nasional yang terpadu, dan merupakan sumber data utama pendidikan nasional, yang merupakan bagian dari program perencanaan pendidikan nasional dalam mewujudkan insan Indonesia yang Cerdas dan Kompetitif. karena tanpa perencanaan pendidikan yang matang, maka seluruh program yang terbentuk dari perencanaan tersebut akan jauh dari tujuan yang diharapkan.

Untuk melaksanakan perencanaan pendidikan, maupun untuk melaksanakan program-program pendidikan secara tepat sasaran, dibutuhkan data yang cepat, lengkap, valid, akuntabel dan terus up to date. Dengan ketersediaan data yang cepat, lengkap, valid, akuntabel dan up to date tersebut, maka proses perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan evaluasi kinerja program-program pendidikan nasional dapat dilaksanakan dengan lebih terukur, tepat sasaran, efektif, efisien dan berkelanjutan.

Dalam proses pengentrian data pada aplikasi dapodik, mengacu pada penyesuaian kapasitas suatu satuan pendidikan yang meliputi ruang kelas, pembagian rombongan belajar, siswa dan guru serta sarana dan prasarana pendukung di satuan pendidikan tersebut. Yang mana dalam pengentrian data-data tersebut berkaitan dengan hasil akumulasi satu dengan yang lainnya. Dan dalam kaitannya dengan persebaran guru pada setiap satuan pendidikan di daerah, aplikasi ini mengadopsi aturan mengenai pemberlakuan rasio kelas, rombel, guru, siswa dan pendanaan yang akan diberikan ke satuan pendidikan masing-masing.

Terfokus pada keadan guru di masing-masing satuan pendidikan, apakah mengalami kekurangan guru atau kelebihan guru. Seiring dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah terjadi penyatuan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah, menjadi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Oleh

karena itu, diperlukan rancangan mekanisme pendataan yang mengikat seluruh unit kerja terkait, sehingga terjadi integrasi menyeluruh atas aktivitas pendataan di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Upaya untuk mewujudkan pendataan yang terintegrasi ini dilakukan dengan membangun mekanisme dan aplikasi pendataan melalui satu pintu.

Sistem pendataan berbasis teknologi informasi yang dibangun oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah diberi nama Sistem Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah (DAPODIKDASMEN). Aplikasi Dapodik ini dikemas dalam bentuk installer yang dapat digunakan oleh semua jenjang pendidikan di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Pendataan dengan aplikasi Dapodik ini wajib dilakukan oleh seluruh satuan pendidikan di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.

Aplikasi Dapodik digunakan untuk mendata 4 (empat) entitas data pokok pendidikan, yaitu: Data Satuan pendidikan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Peserta Didik, serta Substansi Pendidikan. Data pada Aplikasi Dapodik bersifat individual, maka keempat entitas data pokok pendidikan tersebut harus diisikan secara lengkap dan terperinci mencakup semua atributnya. Di dalam Aplikasi Dapodik ini disediakan menu-menu yang mengakomodasi semua entitas data pokok pendidikan beserta prosedur transaksional secara periodik. sistem Dapodik dirancang bangun menggunakan basis open source dengan menerapkan

sistem database terpusat dan aplikasi berbasis web. dengan sistem tersebut maka pengelolaan riwayat data sekolah, siswa, guru/karyawan lebih mudah diterintegrasikan dan disimpan secara terpusat dan dapat diakses dengan lebih mudah dan terbuka oleh masyarakat dalam batasan tertentu melalui internet. Selain itu proses pemutakhiran data dapat dilakukan secara langsung online dan real time oleh setiap Dinas Pendidikan baik di tingkat propinsi, kota atau kabupaten di seluruh Indonesia memanfaatkan koneksi internet.

Salah satu keberhasilan pemanfaatan Dapodik untuk kebutuhan pendidikan adalah suksesnya penyaluran dana biaya operasional sekolah (BOS) secara merata ke seluruh satuan pendidikan yang ada di Indonesia tanpa terkecuali secara jelas, terstruktur dan sistematis sehingga meminimalisir kemungkinan terjadinya penyimpangan ataupun ketidaktepatan sasaran penyaluran bantuan tersebut ke tiap satuan pendidikan.

Tak hanya itu saja, dalam hal pengidentifikasian penyaluran bantuan berupa tunjangan bagi para tenaga pendidik hingga kebijakan lain yang bersifat untuk kemajuan dunia pendidikan di Indonesia pun berhasil dengan memanfaatkan sepenuhnya data pokok pendidikan ini sebagai bank data pendidikan di Indonesia.

Fungsi Dapodik seiring dengan perkembangan waktu, Dapodik juga terus mengalami perluasan dalam hal fungsinya, karena dari data pokok pendidikan inilah baik pemerintah ataupun melalui kementerian

terkait dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merumuskan berbagai kebijakan.

Selain itu, terdapat fungsi teknis lainnya yang menjadi satu kesatuan dari [fungsi Dapodik](#) itu sendiri, seperti misalnya: menjadi acuan untuk menyalurkan berbagai alokasi dana yang bersifat operasional kepada seluruh satuan pendidikan di Indonesia dengan berbasis jumlah peserta didik yang ada di tiap satuan pendidikan.

Fungsi lainnya adalah, menjadi sumber untuk mengalokasikan tunjangan bagi para peserta didik, penyaluran bantuan mulai dari sarana hingga pra sarana untuk tiap sekolah yang dianggap belum mendukung proses pendidikan seperti perlengkapan sekolah, hingga infrastruktur tiap sekolah secara spesifik.

Dapodik juga berfungsi sebagai acuan untuk melakukan pemerataan sekaligus pemetaan bagi para tenaga pendidik. Hal ini sangat penting, khususnya bagi sekolah-sekolah yang berada di daerah terluar maupun terpencil.

Dengan pemetaan tenaga pendidik maka akan dengan mudah melihat hal yang mungkin perlu dilakukan evaluasi maupun pengembangan. Demikian halnya dalam pemerataan tenaga pendidik khususnya di daerah terpencil, melalui data yang ada di Dapodik akan dengan mudah diketahui distribusi guru tak hanya di tiap daerah tapi bahkan di tiap satuan pendidikan atau sekolah.

#### Indikator Dapodik Guru

##### 1. Update Biodata

2. Update Data Riwayat Pendidikan
3. Update Kenaikan Pangkat
4. Update Gaji Berkala
5. Kompetensi
6. Riwayat Karir
7. Riwayat Sertifikat Pendidik
8. Jam Mengajar

#### **2.1.4 Kinerja**

##### **a) Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang- undangan (Supardi, 2013 :52-53). Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance. Mahsum (2009) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic



planning. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (resource) seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sembiring, 2012:81).

Demikian juga Smith (2001) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu: perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek-aspek proses kerja. Kinerja (performance) menunjuk pada perbuatan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam organisasi. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individual maupun organisasi sedangkan kompetensi berarti kemampuan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang

dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Chotimah dan Faturrohman, 2014:212-213). Sutrisno (2010:72) menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode jangka waktu tertentu.

Miner (1990), juga berpendapat secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimanapun individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Husdarta (2007) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai

tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran (Supardi, 2013:54).

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran melalui hasil belajar peserta didik. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

#### **b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Yuwono (2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi : ”upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya

organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan kepemimpinan yang efektif.” Pendapat lain menurut Atmossoeprpto (2007) mengklasifikasikan faktor eksternal dan faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi yang terdiri dari :

1. Faktor eksternal yang terdiri dari :
  - a. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
  - b. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai sistem ekonomi yang lebih luas.
  - c. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
2. Faktor internal yang terdiri dari :
  - a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
  - b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.

- c. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
- d. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan (Sembiring, 2012:110-111).

Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari suatu kelompok (organisasi) akan tercapai apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.
- b. Otoritas dan Tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik,

tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

- c. Disiplin. Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja

kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

- d. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa arumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Disini nampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah (Sutrisno, 2010:176-178).

Menurut A Timpe Dale menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik kelojalannya ataupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: 1) perilaku pimpinan, 2) adanya pelatihan, 3) dorongan positif, 4) paham akan

tugasnya, 5) adanya system penghargaan, 6) adanya penilaian, dan 7) adanya motivasi. Dengan pendapat tersebut nampak jelas bahwa performan sebagai perilaku pimpinan dalam hal ini kepala sekolah sangat diperlukan dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang optimal. Disamping itu pelatihan atau bimbingan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Chotimah dan Faturrohman, 2014:214).

### **c) Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru yang berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaannya. Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru 18 adalah SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang standar prestasi kerja guru yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar atau bimbingan adalah sebagai berikut : 1) Penyusunan program belajar yang terdiri dari: analisis materi pelajaran, program tahunan, program semesteran, program satuan pelajaran, rencana pembelajaran, alat evaluasi, program perbaikan dan pengayaan. 2) Pelaksanaan program pembelajaran meliputi: pelaksanaan pembelajaran di kelas, penggunaan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar. 3) Pelaksanaan evaluasi yang meliputi: evaluasi hasil belajar, evaluasi pencapaian kurikulum, evaluasi daya serap. 4) Analisis evaluasi yang meliputi: analisis ketuntasan belajar dan analisis butir soal. 5)



Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan yang meliputi: pelaksanaan perbaikan pembelajaran, pelaksanaan pengayaan pembelajaran.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja guru akan dapat ditingkatkan dengan melakukan perencanaan program pembelajaran yang disusun secara sistematis, pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan program yang telah direncanakan, diadakan evaluasi pembelajaran dan dilaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran (Syaiful Mustofa, 2013:158-159).

#### **d) Indikator Kinerja Guru**

Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Locke and Latham (1990) Secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: (1) kemampuan (ability), (2) komitmen (commitment), (3) umpan balik (feedback), (4) kompleksitas tugas (task complexity), (5) kondisi yang menghambat (situasional constraint), (6) tantangan (challenge), (7) tujuan (goal), (8) fasilitas, keakuratan dirinya (self-efficacy), (9) arah (direction), (10) usaha (effort), (11) daya tahan/ketekunan (persistence), (12) strategi khusus dalam menghadapi tugas (task specific strategies) (Supardi, 2013:48).

Dimensi Indikator kinerja guru antara lain :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Ketepatan/kecepatan kerja

- 3) Inisiatif dalam belajar
- 4) Kemampuan kerja menggunakan metode dalam pembelajaran
- 5) Komunikasi : 2. Ketepatan/kecepatan kerja a. Menggunakan media atau sumber belajar b. Menguasai landasan pendidikan c. Merencanakan program pengajaran 3. Inisiatif dalam bekerja a. Memimpin kelas b. Mengelola interaksi belajar c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa 4. Kemampuan kerja a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan 5. Komunikasi a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul	Teknik dan Subyek	Teknik Pengorganisasian dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Linda Dewi Safitri, Evi Fadilah, 2020	Analisis Efektivitas Penerapan Aplikasi Dapodik Terhadap Sistem Informasi	Teknik analisis data yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif, teknik ini	Analisis ini ialah suatu analisis yang tidak dinyatakan dalam perhitungan kualitatif	Hasil yang diperoleh sebagai berikut: 1. Hasil dari analisa data menunjukkan bahwa semua

		<p>Pendataan Pendidikan Pada SMPN 1 Muara Telang</p>	<p>dibutuhkan dalam penelitian ini dikarenakan mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran sejauhmana sistem aplikasi dapodik SMPN 1 Muara. Subyek Penelitian SMPN 1 Muara</p>	<p>melainkan mengolah dan mengubah angka menjadi pernyataan atau deskripsi satu per satu sesuai dengan metode PIECES Framework.</p>	<p>variabel PIECES mendapat kategori efektif sehingga dapat dikatakan bahwa Sistem Aplikasi Dapodik berfungsi dengan baik dalam memudahkan pendataan pendidikan di sekolah. 2. Berdasarkan metode analisis PIECES Framework yang terdiri dari Performance, Information and data, Economics, Control and Security, Efficiency, dan Service dalam menganalisis</p>
--	--	--	---	---	--

					<p>sistem aplikasi dapodik didapatkan nilai tingkat efektifitas dari masing-masing variabel yaitu variabel Performance dengan hasil rata-rata efektifitas 4,05 dengan kategori EFEKTIF, variabel Information dengan hasil rata-rata efektifitas 4,22 dengan kategori EFEKTIF, variabel Economics dengan hasil rata-rata efektifitas 3,96 dengan kategori EFEKTIF, variabel</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>Control and Security dengan hasil rata-rata efektifitas 4,02 dengan kategori EFEKTIF, variabel Efficiency dengan hasil rata-rata efektifitas 3,94 dengan kategori EFEKTIF dan variabel Service dengan hasil rata-rata efektifitas 4,08 dengan kategori EFEKTIF. 3. Sistem Aplikasi Dapodik SMPN 1 Muara Telang berdasarkan kerangka kerja PIECES sudah efektif dalam</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>memudahkan pengguna mengelola data pendidikan. 4. Kerangka kerja PIECES dapat digunakan untuk menganalisa tingkat efektifitas pengguna atas sistem informasi yang digunakan. 5. Perhitungan dan analisa yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa Sistem aplikasi Dapodik SMPN 1 Muara Telang sudah memiliki keunggulan, namun tetap diperlukan adanya perbaikan dan</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>pengembangan untuk menutupi kelemahan dan kekurangan yang terdapat pada sistem Aplikasi Dapodik tersebut. 6. Berdasarkan kesimpulan penelitian, meskipun pada penelitian ini seluruh variabel dapat dikategorikan Efektif namun masih perlu dilakukan penelitian pada populasi pengguna sistem Dapodik di sekolah berbeda.</p>
2	Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung, &	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi	Didalam penelitian ini, peneliti menggunak	Teknik analisis yang digunakan dalam	Setelah mengelola data dan menganalisis

	Azuar Juliandi (2020)	dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan	an pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi dan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja guru Subyek Penelitian yaitu SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan	penelitian ini analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi.	data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan secara parsial variable motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, variable budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, variable kompetensi (X3)
--	-----------------------	--	---	---	---



					berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan dan secara simultan motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
3	Hendri Rohman, 2020	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	Sesuai dengan sifat kuantitatif, maka teknik pengumpulan data menggunakan	teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data bersifat	Dari hasil pengolahan dan analisis data diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi

			<p>an kuesioner dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Data yang dibutuhkan terdiri atas data primer dan sekunder, sehingga alat pengumpul data selain kuesioner digunakan juga teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.</p> <p>i. Subyek Penelitian yaitu MTs. Se-</p>	<p>kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Data yang dibutuhkan terdiri atas data primer dan sekunder, sehingga alat pengumpul data selain kuesioner digunakan juga teknik observasi, wawancara dan dokumentasi</p>	<p>pedagogik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 51,12%, kompetensi kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 25,50%, kompetensi sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46,38%, dan kompetensi profesional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 51,26%. Kemudian,</p>
--	--	--	--	--	--

			Kabupaten Sumedang		kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 67,30%, selebihnya 32,70% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dengan demikian, semakin baik kompetensi guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Implikasinya, kompetensi guru MTs. perlu terus ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya
--	--	--	-----------------------	--	--

					melalui program pengembangan keprofesionalan guru secara berkelanjutan, baik secara mandiri maupun atas dorongan kepala madrasah secara manajerial.
	Rina, 2017	PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA MAKASSAR	Metode pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Struktural	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Struktural Equation Model (SEM)	Dosen Kopertis Wilayah IX yang diperbantukan pada PTS di Makassar maka dapat dikatakan bahwa kompetensi dosen sudah baik. Hal ini dilihat dari masa kerja dosen rata-rata relah memiliki jenjang pendidikan Magister (S2) dan Doktor (S3). Kemudian

			Equation Model (SEM)		dilihat dari masa kerja dosen sebagian besar telah memiliki masa kerja yang lebih dari 25 tahun sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi dosen pada PTS di Makassar sudah memiliki pengalaman dan selain itu memiliki jenjang pendidikan Magister dan Doktor. Sehingga dengan kompetensi dosen akan mempengaruhi kepuasan dosen, sehingga dari hasil penelitian ini dapat dikatakan ada pengaruh positif terhadap kepuasan dosen.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan definisi Operasional maka peneliti mengemukakan kerangka berfikir tentang budaya kerja dan kinerja guru. Budaya kerja merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah (Aan Komariah dan Triatna, 2010: 102). Budaya organisasi sekolah sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai di dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula (Handayani, 104).

Dengan kata lain budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dan apabila budaya kerja baik maka kinerja guru akan semakin baik.

Pengaruh Budaya kerja bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya kerja yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya kerja yang diterapkan pada suatu lembaga, maka akan sangat sulit lembaga tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

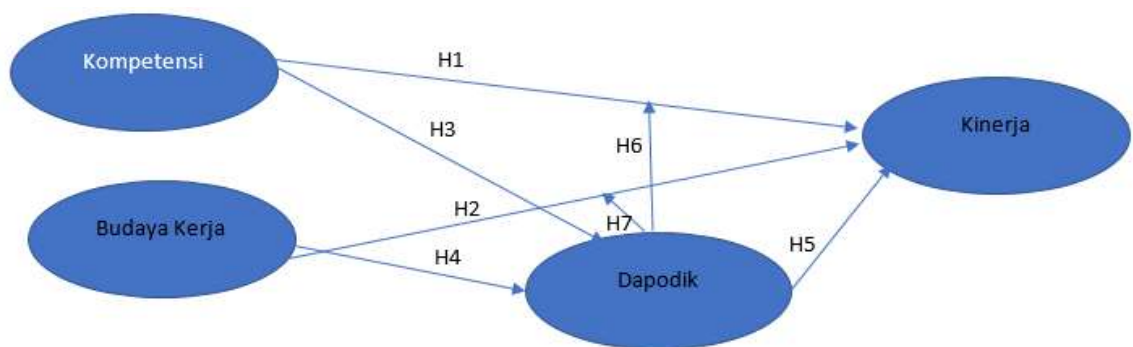
(Sagita, 2018) dan (Arianty, 2018) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rina dan Kusuma, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

DAPODIK adalah sistem pendataan nasional yang terintegrasi yang berfungsi sebagai sumber data utama pendidikan nasional. Sistem ini merupakan bagian dari program perencanaan pendidikan nasional dalam menghasilkan manusia Indonesia yang cerdas dan berdaya saing. Tanpa perencanaan pendidikan yang matang, semua program yang dirancang dari rencana tersebut tidak dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Standar kinerja adalah acuan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai / karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan atau standar kinerja. Ada

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi, budaya organisasi dan kompetensi. Apabila faktor-faktor tersebut berjalan dengan baik maka tujuan dari perusahaan/organisasi akan tercapai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rina dan Kusuma, 2017) dan (Ainanur dan Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Pengembangan Hipotesis dan Model Analisis

Berdasarkan latar belakang, budaya kerja dan kinerja guru, penelitian yang relevan, definisi operasional dan kerangka berfikir maka penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 = Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan.
2. H2 = Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan.
3. H3= Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Apliasi Dapodik di SMKN 2 Lamongan.



4. H4 = Budaya kerja berpengaruh terhadap Aplikasi Dapodik di SMKN 2 Lamongan
5. H5 = Aplikasi Dapodik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan
6. H6 = Aplikasi Dapodik signifikan memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan
7. H7 = Aplikasi Dapodik signifikan memoderasi budaya kerja terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan