

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pembangunan nasional ditentukan terutama oleh kualitas manusia yang mumpuni, karena unsur manusia adalah penggerak roda pembangunan. Oleh karena itu, kualitasnya harus terus ditingkatkan sesuai dengan kemajuan zaman serta pembangunan nasional. Unsur manusia menjadi perhatian yang begitu besar dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja di berbagai sektor, terutama dalam sektor pendidikan. Kualitas pembangunan manusia dalam bidang pendidikan sangat vital dalam kemajuan sebuah bangsa. Dengan hasil pendidikan yang berkualitas maka akan menjadikan generasi penerus bangsa yang baik pula. Pendidikan merupakan dasar seseorang untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Dalam mengembangkan potensi diri siswa tidak luput dari tugas guru.

Seperti dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini dalam jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru memegang peranan kunci dalam pendidikan formal di sekolah maupun madrasah. Madrasah adalah institusi pendidikan formal yang meliputi Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA). Tidak berbeda dari lembaga sekolah umum, madrasah lebih menekankan pengajaran berbasis agama.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan tidak hanya bersaing dalam menghadapi era globalisasi, tetapi juga memberikan kontribusi yang besar untuk menghasilkan manusia yang berkualitas yang juga merupakan peran guru. Tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan salah satunya ditentukan oleh guru. Tugas guru sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar untuk menstimulus keberhasilan siswa, sehingga guru memegang posisi strategis yang menentukan kemajuan dunia pendidikan. Kualitas siswa ditentukan oleh mutu guru, oleh sebab itu guru dituntut berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai standar kompetensi sehingga melahirkan siswa sebagai manusia berpengetahuan dan bermoral.

Kinerja merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi atau sekolah, hal ini terjadi karena masalah kinerja terkait dengan dinamika kehidupan organisasi dan individu-individu yang terlibat didalamnya melalui unjuk yang terukur. Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja guru adalah kemampuan pendidik untuk menjalankan pembelajaran di satuan

pendidikan dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2014).

Bila dibandingkan dengan negara berkembang lainnya, kualitas dan mutu guru di Indonesia tergolong begitu rendah (Maura, 2018). Hal tersebut senada dengan Setiawan (2019) yang menyatakan bahwa di Indonesia kinerja guru masih terbilang rendah. Daya saing pendidikan Indonesia pun rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia dan Thailand. Daya saing pendidikan ini merupakan salah satu indikator penting yang menggambarkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia terutama rendahnya kinerja guru. Lebih lanjut, Fatoni, M.Pd. (2020) selaku Ketua Pokjawas Kementerian Agama Jakarta Utara dalam hasil wawancara menyampaikan bahwa guru adalah garda terdepan dalam dunia pendidikan sehingga kinerja mereka masih perlu ditingkatkan karena masih belum begitu optimal.

Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, Kamaruddin Amin (2019) mengatakan terdapat empat persoalan mendasar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa lewat madrasah dan hal itu harus segera ditangani, salah satunya adalah terkait kinerja guru, yakni “Kita tingkatkan kapasitas guru kita. Untuk itu, Kemenag perlu melakukan pembinaan kompetensi berkelanjutan terhadap guru-guru madrasah. Pernyataan tersebut sesuai dengan isi Arah Kebijakan dan Strategi Pendidikan Islam Ditjen Pendis Kemenag RI Tahun 2015-2019 salah satunya adalah meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Direktur GTK Madrasah Kementerian Agama RI, Suyitno (2019) mengatakan bahwa profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Ia menyampaikan bahwa ada beragam model yang dijalankan Kementerian Agama untuk menaikkan kinerja guru antara lain adanya Program Anugerah Guru dan Tenaga Kependidikan Berprestasi yang diadakan setiap tahun sejak tahun 2017. Lebih lanjut, menurut Kasubag TU GTK Madrasah Kemenag, Sidik Sisdianto (2019) sebagaimana dilansir dari kemenag.go.id, mengatakan “Kemenag ingin hadir di tengah-tengah guru dan tenaga kependidikan madrasah, dengan memberikan penghargaan atas dedikasi, kompetensi, kinerja dan prestasi tinggi.” Selain itu, ada juga Program Anugerah Konstitusi yang diberikan Mahkamah Konstitusi setiap tahun diharapkan bisa memacu peningkatan kinerja Guru Pendidikan Kewarganegaraan di madrasah-madrasah dibawah binaan Kementerian Agama RI melalui Ditjen Pendidikan Islam. Guru yang berkualitas akan memberikan pengajaran yang berkualitas pada peserta didik. Dan ini tentu akan memberikan pengaruh yang besar dalam pengembangan mutu madrasah serta memberikan kontribusi besar positif terhadap pendidikan di Indonesia.

Guru yang telah memenuhi kualifikasi untuk dapat memenuhi kinerja yang diharapkan secara formal dapat dilihat apakah guru tersebut sudah tersertifikasi atau belum. Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelaikan guru dalam menjalankan tugas sebagai tokoh kegiatan belajar mengajar dan mencapai tujuan pendidikan nasional (Susanto, 2016: 265). Pada Provinsi DKI Jakarta diketahui bahwa dari 19.284 guru

madrasah, yang sudah tersertifikasi baru mencapai 51,79% dengan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Guru Madrasah Tersertifikasi Pada Provinsi DKI Jakarta

No.	Wilayah	Belum Tersertifikasi		Sudah Tersertifikasi		Total
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Kota Jakarta Pusat	452	55.32%	365	44.68%	817
2.	Kota Jakarta Utara	1,118	48.97%	1,165	51.03%	2,283
3.	Kota Jakarta Barat	1,924	50.20%	1,909	49.80%	3,833
4.	Kota Jakarta Selatan	2,790	46.80%	3,172	53.20%	5,962
5.	Kota Jakarta Timur	2,925	46.97%	3,303	53.03%	6,228
6.	Kab. Kepulauan Seribu	88	54.66%	73	45.34%	161
Total		9,297	48.21%	9,987	51.79%	19,284

Sumber: Data Simpatika Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta per 22 April 2020 (data diolah)

Kinerja guru adalah unsur yang benar-benar bermakna dalam upaya mencapai mutu pembelajaran di madrasah. Kinerja guru memberikan efek yang besar terhadap keberhasilan madrasah dalam mewujudkan program peningkatan mutu pendidikan yang telah dirancang. Dengan kata lain keberhasilan mencapai mutu pendidikan di madrasah salah satunya ditentukan dari kinerja guru. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dalam Pasal 1 ayat 8 menyatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan

jabatannya. Dalam konteks tersebut maka kinerja guru merupakan gambaran bagi guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu motivasi kerja. Greenberg and Baron (2011) menerangkan bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja adalah daya dorong seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam lembaga pendidikan, motivasi membicarakan tentang siasat untuk meningkatkan gairah kerja, supaya guru dan tenaga kependidikan ingin sepenuh hati bekerja dengan mengerahkan kompetensi dan kapasitas yang ada dalam mencapai tujuan pendidikan. Fatoni, M.Pd. (2020) selaku Ketua Pokjawas Kementerian Agama Jakarta Utara dalam hasil wawancara menyampaikan tentang “perlunya perubahan mainset”, mereka (guru) harus lebih percaya diri bahwa mereka adalah “guru profesional” yang melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan harus senantiasa meningkatkan kompetensinya. Pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 4 dijelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam konteks tersebut, pendidik profesional seharusnya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian motivasi bagi guru sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu kinerja yang baik.

Beberapa penelitian menjelaskan tentang motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Septi Andriani *et. al.* (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut senada dengan Joyce Nzulwa (2014) yang membuktikan bahwa perilaku profesional guru dan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan adanya kebutuhan untuk meninjau alat motivasi yang ada untuk menyelaraskannya dengan kebutuhan guru pada SMA Negeri Kota Nairobi, Kenya. Sebaliknya, terdapat hasil penelitian yang berbeda yaitu Siti Hartinah *et. al.* (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki efek langsung pada peningkatan kinerja guru, sedangkan motivasi untuk berafiliasi tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja guru. Berangkat dari beberapa penelitian sebelumnya, sehingga perlu diuji kembali pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Upaya lainnya meningkatkan kinerja guru salah satunya dapat dilakukan dengan diperhatikan kesejahteraannya dalam bentuk pemberian insentif. Dengan bekerja, manusia dapat memperoleh imbalan atas hasil kerja yang telah dilakukannya. Imbalan yang diterima tidak hanya berupa gaji dasar dan upah, tetapi juga berbentuk insentif. Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Rahmaniyah, 2016). Insentif juga sebagai daya perangsang yang diberikan

kepada guru berdasarkan prestasi kerjanya agar terdorong meningkatkan hasil kerjanya. Insentif salah satunya ditunjukkan dengan pemberian tunjangan profesi bagi guru yang telah memenuhi kualifikasi dan dapat memenuhi beban kerja sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Jo Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru dalam Pasal 1 ayat 6 bahwa Tunjangan Profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru yang memiliki Sertifikat Pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Insentif penting bagi guru sebagai individu, karena insentif merupakan pencerminan atas nilai pekerjaannya. Kinerja guru bisa meningkat dengan adanya insentif.

Terkait dengan kinerja guru dan relasinya dengan pembayaran tunjangan sertifikasi, Fatoni, M.Pd. (2020) selaku Ketua POKJAWAS Kementerian Agama Jakarta Utara dalam hasil wawancara menyampaikan bahwa secara formal hasil atau nilai PKG pada guru-guru madrasah saat ini sudah termasuk “baik”, karena kalau sampai nilainya tidak baik niscaya akan bermasalah ketika proses pencairan sertifikasinya, namun kalau dilihat secara substansinya hasil nilai PKG memang belum sepenuhnya menggambarkan kualitas guru-guru madrasah, guru-guru madrasah masih harus ditingkatkan kerjanya. Hal tersebut senada dengan Kartono (2020) yang menyatakan bahwa penting dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru bersertifikat atau pelaporan pemanfaatan tunjangan profesi. Dalam konteks tersebut dapat diketahui seharusnya tunjangan sertifikasi adalah sebuah tahapan yang harus ditempuh seorang guru agar mampu atau layak dianggap sebagai guru

profesional dan dapat berkinerja dengan baik, namun saat ini dampaknya belum optimal.

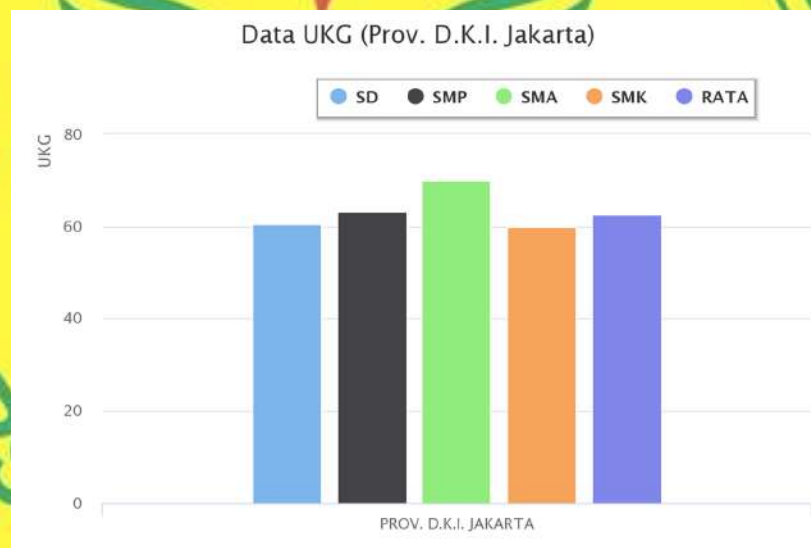
Pengaruh insentif terhadap kinerja guru dapat ditunjukkan dalam beberapa penelitian. Thomas S. Dee dan James Wyckoff (2015) membuktikan bahwa jenis insentif yang diciptakan *IMPACT* memengaruhi retensi dan kinerja guru, khususnya di antara guru yang berkinerja lebih rendah pada District of Columbia Public Schools, United States. Setyono dan Sudjadi (2011) telah menguji kompetensi, insentif, serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, Sudarso (2017) mengemukakan bahwa pemberian insentif terhadap kinerja guru mempunyai kekuatan pengaruh yang cukup kuat.

Kinerja guru dapat dilihat salah satunya melalui hasil uji kompetensi guru (UKG). Hasil UKG merupakan bagian dari penilaian kinerja guru dan akan menjadi bahan pertimbangan penyusunan kebijakan dalam memberikan penghargaan serta apresiasi kepada guru, sekaligus redistribusi guru berbasis kualitas guru (Dinas Pendidikan DKI Jakarta, 2020). Rata-rata nilai UKG seluruh jenjang pada DKI Jakarta tahun 2019 sebesar 62,58. Hasil tersebut masih di bawah *passing grade* yang ditentukan yakni dengan nilai 80 (Renstra Kemdikbud 2015-2019), sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Rerata Nilai Uji Kompetensi Guru pada DKI Jakarta Tahun 2019

No.	Wilayah	Jenjang				Rata-rata
		SD/MI	SMP/MTs	SMA/MA	SMK	
1.	Kota Jakarta Pusat	60.08	64.59	71.38	61.48	63.09
2.	Kota Jakarta Utara	60.56	62.87	70.80	59.65	62.43
3.	Kota Jakarta Barat	60.80	62.78	70.32	58.82	62.36
4.	Kota Jakarta Selatan	60.82	63.91	70.29	61.08	63.05
5.	Kota Jakarta Timur	60.61	63.25	68.65	59.50	62.27
6.	Kab. Kepulauan Seribu	55.20	54.84	62.52	55.61	55.76

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah (Kemdikbud, 2020)



Gambar 1.1.
Rerata Nilai Uji Kompetensi Guru pada DKI Jakarta Tahun 2019

Untuk dapat mengukur sejauh mana besarnya kinerja guru madrasah di Jakarta Utara, maka terlebih dahulu dapat dilihat dari sebaran jumlah guru pada masing-masing jenjang pendidikan. Berikut adalah data sebaran guru madrasah di Jakarta Utara:

Tabel 1.3.
Rekapitulasi Jumlah Guru pada Madrasah di Jakarta Utara

No.	Jenjang	Jumlah Madrasah			Jumlah Guru		
		Negeri	Swasta	Total	Madrasah Negeri	Madrasah Swasta	Total
1.	Madrasah Aliyah (MA)	2	12	14	77	130	207
2.	Madrasah Tsanawiyah (MTs)	4	28	32	134	321	455
3.	Madrasah Ibtidaiyah (MI)	3	67	70	74	948	1022
4.	Raudlatul Athfal (RA)	0	168	168	0	599	599
	Total	9	275	284	285	1.998	2.283

Sumber: Data EMIS Madrasah per tanggal 29 Desember 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh jumlah RA paling banyak dibandingkan jumlah madrasah pada jenjang lain, namun guru pada jenjang MI yang memiliki jumlah paling banyak yaitu 1.022 guru yang didominasi oleh guru dengan penempatan kerja di Madrasah Swasta sebanyak 948 guru, sehingga banyaknya guru pada jenjang MI Swasta memiliki peluang untuk menentukan keberhasilan peserta didik dengan output terbanyak. Dalam hal ini peneliti memfokuskan subyek penelitian pada guru yang bertugas di Madrasah Ibtidaiyah Swasta.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diduga bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Di Kota Jakarta Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Peranan guru belum maksimal dalam proses pembelajaran pada pendidikan formal.
2. Daya saing pendidikan di Indonesia tergolong rendah diantara Negara ASEAN terutama dalam hal kinerja guru.
3. Masih rendahnya dukungan organisasi terhadap guru madrasah dibandingkan dengan guru pada sekolah umum seperti: infrastruktur sistem informasi, pengembangan SDM, dan pemberian kompensasi.
4. Rendahnya jumlah guru madrasah di DKI Jakarta yang sudah memiliki sertifikat pendidik yakni 51,79% dari seluruh guru.
5. Masih rendahnya hasil uji kompetensi guru (UKG) yang berimplikasi pada rendahnya kualitas guru dalam proses pembelajaran yakni rata-rata nilai UKG tahun 2019 sebesar 62,58.
6. Hasil nilai PKG (Penilaian Kinerja Guru) oleh Pengawas secara substansi memang belum sepenuhnya menggambarkan kualitas guru-guru madrasah.
7. Sistem penghargaan terhadap guru berprestasi belum memadai.
8. Kurangnya pembinaan kompetensi untuk guru seperti: pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar, dan workshop.
9. Tunjangan profesi guru (TPG) belum dapat sepenuhnya menstimulus guru untuk bekerja secara maksimal.

10. Masih rendahnya motivasi guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan profesionalnya.
11. Insentif yang diberikan kepada guru belum sepenuhnya mencerminkan kinerja yang sepadan.

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya serta keterbatasan peneliti, maka penelitian ini hanya dibatasi untuk mengkaji pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Jakarta Utara.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah insentif yang diterima guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
3. Apakah insentif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan seperti:

1. Peneliti

Sarana memperluas wawasan, ilmu, dan pengetahuan serta pengalaman mendalam tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Pihak sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan, sehingga tindakan yang diambil dapat lebih tepat.

3. UNJ

Untuk menambah koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta sebagai bahan referensi bagi peneliti lain, sehingga dapat menambah wawasan berpikir.

4. Mahasiswa

Dapat menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan tentang insentif, motivasi kerja, dan kinerja guru bagi mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

F. *State Of The Art*

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka pembaruan dari penelitian ini adalah pertama, penelitian terkait kinerja guru sampai saat ini masih menarik. Karena kinerja guru saat ini diketahui masih belum maksimal, maka perlu dilakukan penelitian ini untuk memperbarui penelitian-penelitian sebelumnya.

Kedua, pada jurnal-jurnal yang peneliti kutip, tidak satupun yang meneliti pada dimensi pendidikan Islam dalam hal ini adalah madrasah atau guru madrasah. Pada penelitian-penelitian sebelumnya sangat jarang sekali yang meneliti terkait guru madrasah. Sehingga pada penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pendidikan Islam.

Ketiga, dari sisi waktu penelitian ini direncanakan pada tahun ini (2020) dan pada lokasi yang belum pernah diteliti atas konten yang sama pada penelitian ini.



Tabel 1.4.
Matrik Hasil Penelitian Yang Relevan

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
1.	Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan (2018)	Jurnal: <i>The Influence Of The Transformation al Leadership And Work Motivation On Teachers Performance</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ kepemimpinan transformasional ▪ motivasi kerja Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ kinerja guru 	Guru SMK Negeri di Palembang, Indonesia	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ▪ motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ▪ kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 	Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru	Tidak menggunakan variabel kepemimpinan transformasional	Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
2.	Sitti Hartinah, Putut Suharso, Rofiqul Umam, Muhamad Syazali, Bella Dwi Lestari, Roslina Roslina, Kittisak	Jurnal: <i>Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ kepemimpinan kepala sekolah ▪ lingkungan kerja ▪ motivasi untuk berafiliasi Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ kinerja guru 	Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kota Tegal, Indonesia	Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki efek langsung pada peningkatan kinerja guru ▪ motivasi untuk berafiliasi tidak memiliki pengaruh 	Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja ▪ Metode analisis tidak 	Menguji kembali pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
	Jermsttarser t (2020)	<i>in Tegal City, Indonesia</i>				yang cukup signifikan terhadap kinerja guru		menggunakan SEM-PLS	
3.	Thomas S. Dee, James Wyckoff (2015)	Jurnal: <i>Incentives, Selection, and Teacher Performance: Evidence from IMPACT</i>	Independen: ▪ Insentif Dependen: ▪ Retensi Guru ▪ Kinerja Guru	Guru pada District of Columbia Public Schools, United States	Regression discontinuity design (RDD)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penelitian dalam frame IMPACT (sistem evaluasi guru yang diperkenalkan di District of Columbia Public Schools). IMPACT menerapkan insentif unik berkekuatan tinggi terkait dengan beberapa ukuran kinerja guru ▪ Estimasi RDD memberikan bukti bahwa jenis insentif yang diciptakan IMPACT memengaruhi retensi dan kinerja guru, khususnya di antara guru yang berkinerja lebih rendah. 	Pengaruh variabel insentif kerja terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel dependen retensi ▪ Metode analisis tidak menggunakan RDD 	Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja guru

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
4.	Slamet Riyadi (2015)	Jurnal: <i>Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ motivasi kerja, ▪ stres kerja ▪ kepuasan kerja (<i>intervening</i>) Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ kinerja guru 	Guru pada SMA di Tapanuli Tengah, Sumatera Utara Indonesia	Analisis jalur (Path analysis)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru ▪ stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja guru ▪ motivasi kerja berpengaruh langsung positif pada kinerja guru ▪ stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru ▪ kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru 	Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel stress kerja dan kepuasan kerja 	Menguji kembali pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
5.	Joyce Nzulwa (2014)	Jurnal: <i>Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ faktor motivasi ▪ perilaku profesional guru Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ kinerja guru 	Guru di SMA Negeri Kota Nairobi, Kenya	Statistik Deskriptif	perilaku profesional guru dan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan adanya kebutuhan untuk meninjau alat motivasi yang ada untuk	Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel perilaku profesional guru 	Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
		<i>Work Performance: A Case of Public High Schools in Nairobi City</i>				menyelaraskannya dengan kebutuhan guru			
6.	Josef Papilaya, Paulus Tuakora, Muhammad Rijal (2019)	Jurnal: <i>Compensation, Transparency, and Motivation Effects on the Performance of Junior High School Teachers in Western Seram, Indonesia</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ motivasi ▪ transparansi manajemen ▪ kompensasi Dependen <ul style="list-style-type: none"> ▪ kinerja guru 	Guru pada 6 SMP Negeri di Kabupaten Seram Barat	Analisis jalur (Path analysis)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kompensasi tidak menunjukkan efek langsung pada kinerja guru, tetapi melalui transparansi (23%) dan motivasi (15%). ▪ transparansi berdampak langsung pada kinerja guru (35%) dan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi (23%) ▪ motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (47%) 	Pengaruh variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel transparansi manajemen ▪ Metode analisis tidak menggunakan path analysis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ▪ Menguji kembali pengaruh insentif terhadap kinerja guru
7.	Kiruja EK, Elegwa Mukuru (2013)	Jurnal: <i>Effect of Motivation on Employee Performance In</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ motivasi Dependen <ul style="list-style-type: none"> ▪ kinerja karyawan 	Karyawan pada Lembaga Pelatihan Teknis	Analisis varians (<i>analysis of variance, ANOVA</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan 	Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unit analisis bukan karyawan ▪ Metode analisis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
		<i>Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya</i>		Tingkat Menengah Umum di Kenya				tidak menggunakan ANOVA	motivasi terhadap kinerja guru
8.	Mohammad Zulkifli, Arif Darmawan, dan Edy Sutrisno (2014)	Jurnal: Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan, dan Kinerja Guru	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi kerja ▪ Sertifikasi guru Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja Guru 	Guru pada Sekolah Menengah	Structural Equation Modeling (SEM)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kesejahteraan guru ▪ Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru 	Pengaruh motivasi terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metode analisis tidak menggunakan SEM ▪ Variabel sertifikasi guru merupakan bagian dari insentif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
9.	Moh. Hafid (2017)	Jurnal: Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi kerja ▪ Kompetensi guru Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja Guru 	Guru pada Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Situbondo	Regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ motivasi guru berpengaruh pada kinerja guru ▪ kompetensi guru mempengaruhi kinerja guru 	Pengaruh motivasi terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metode analisis tidak menggunakan regresi linier berganda ▪ Tidak menggunakan variabel kompetensi guru 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
10	Rosalind Levacic (2009)	Syafi'iyah Sukorejo Jurnal: <i>Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal – Agent Theory</i>	Independen: ▪ Insentif Dependen: ▪ Kinerja Guru	Guru	Implementasi <i>Principial- Agent Theory</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teori P-A mengusulkan faktor-faktor yang menentukan apakah guru dibayar atau tidak sehubungan dengan pengukuran kinerja untuk meningkatkan produktivitas guru. ▪ Di banyak negara berkembang, seperti India, kontrak guru gagal memberikan sanksi atas kinerja yang buruk atau penghargaan untuk pengajaran yang efektif. Dalam konteks seperti itu, peningkatan insentif untuk kinerja guru merupakan komponen penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan 	Pengaruh insentif terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan penelitian kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja guru

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
11	Bister Panjaitan (2016)	Jurnal: Pengaruh Insentif, Sertifikasi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK 2 Triple "J" Citeureup)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Insentif ▪ sertifikasi guru ▪ disiplin kerja Dependen: Kinerja Guru	Guru SMK 2 Triple "J" Citeureup	Regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ▪ Sedangkan variabel sertifikasi guru sebagai variabel buatan (dummy variable) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru 	Pengaruh insentif terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel sertifikasi dan disiplin kerja ▪ Tidak menggunakan regresi berganda 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja guru
12	Hani'atul Milah dan Udik Budi Wibowo (2016)	Jurnal: Mekanisme Pemberian Insentif Tenaga Akademik Di Universitas Negeri Yogyakarta	Insentif dan Kinerja Akademik	Dosen Universitas Negeri Yogyakarta	Kualitatif	Insentif finansial, non-finansial dan <i>perverse incentives</i> yang ditemukan dari hasil penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga akademik. Tetapi insentif finansial memiliki pengaruh lebih signifikan dibanding kedua bentuk insentif lain.	Pengaruh insentif terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan penelitian kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja guru
13	Aries Mustakim, Supri Wahyudi Utomo	Jurnal: Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap	Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Insentif ▪ Gaji 	Guru SMK PGRI 1 Mejayana	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insentif dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi 	Pengaruh insentif terhadap motivasi guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel gaji 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
	(2017)	Motivasi Kerja Guru Di SMK PGRI I Mejayan Tahun 2017	Dependen: Motivasi Guru			guru		▪ Tidak menggunakan regresi berganda	pengaruh insentif terhadap motivasi guru
14	Lisa Rabetri (2014)	Jurnal: Hubungan Penerimaan Insentif Dengan Motivasi Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman	Independen: Insentif Dependen: Motivasi Guru	Guru Di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang	Regresi linier sederhana	▪ Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru	Pengaruh insentif terhadap motivasi guru	▪ Tidak menggunakan regresi linier sederhana	▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh insentif terhadap motivasi guru
15	San Ridwan Maulana, Fikry Thohari (2019)	Jurnal: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Madrasah Aliyah Darul Muttaqien Bogor	Independen: Insentif Dependen: Kinerja Guru dan Karyawan	Guru Dan Karyawan Pada Madrasah Aliyah Darul Muttaqien Bogor	Regresi linier sederhana	▪ Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru	Pengaruh insentif terhadap kinerja guru	▪ Tidak menggunakan regresi linier sederhana	▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja guru

No.	Peneliti/ Tahun	Jenis Tulisan/ Judul	Variabel	Unit Analisis	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan Pada Penelitian Ini	Kesimpulan
16	Nisma Simorangkir (2018)	Jurnal: <i>The Effect of Teachers' Certification Incentive toward Christian Religious Teacher's Performance (A Causal Study at Senior High School Level in North Tapanuli Regency)</i>	Independen: Insentif Dependen: Kinerja Guru	Guru SMA Agama Kristen di Tapanuli Utara	Regresi linier sederhana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 	Pengaruh insentif terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan regresi linier sederhana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil penelitian mendukung hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja guru