

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seperangkat pendekatan strategis dan konsisten untuk pengelolaan asset organisasi yang paling berharga. Dimana manusia dianggap sebagai tulang punggung sebuah organisasi yang secara kolektif berkontribusi untuk pencapaian kinerja organisasinya (Sunarsi, 2018).

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aspek paling utama dalam perubahan. Karena manusia adalah sumber agen perubahan paling mendasar, dia sebagai penggerak dan dia juga sebagai penerima dampak dari perubahan tersebut. Semakin banyak SDM yang dikelola maka semakin sulit dalam mengaturnya karena masing-masing individu mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan kemahiran dalam menggerakkan anggota organisasinya. Di sekolah, SDM yang dimaksud dalam manajemen perubahan adalah kepala sekolah dan guruguru. Kepala sekolah sebagai penggerak guru-guru untuk perubahan, sedangkan guru-guru sebagai pelaku perubahan (Ria, 2021)

Kemudian dalam penelitian ini dengan variabel Kompetensi (X1) dan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) beserta Kinerja Guru (Y) menggambarkan bahwa MSDM meliputi variabel – variabel yang sedang diteliti memiliki manfaat untuk memecahkan masalah penelitian ini. sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skil yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi, kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya yang efektif dan efisien. salah satu cara yang dilakukan oleh sekolah agar dapat menghasilkan sumber daya

yang berkompeten adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja guru. Bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja guru yang ada didalam sekolah MAN 1 Bandar Lampung.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang artinya kesanggupan dan kemampuan. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan belajar dan mengajarkan. Kompetensi di peroleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan menggunakan sumber belajar.

Menurut Madjid (2016, p.23) kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Indah,dkk (2021) Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seorang guru yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Krisnawati,dkk (2021) faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan guru yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekejaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya.

Menurut Hendri (2020) dalam sistem pendidikan, lebih khusus di lembaga pendidikan (sekolah), idealnya guru memiliki kompetensi yang dipersyaratkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan bertanggung jawab. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga kemampuan guru untuk bekerja sama sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu Lembaga pendidikan.

Menurut Dudung (2018) kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki, tentu dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan didalam kelas yang disebut sebagai pengajaran.

Menurut Hafsah,dkk (2022) pentingnya kualifikasi seorang guru dalam mendorong meningkatkan mutu Pendidikan oleh karenanya adanya kompetensi guru sebagai salah satu pelaku penting dalam proses belajar mengajar. terlebih lagi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang Pendidikan/pembelajaran harus terus dikembangkan, dengan demikian dibutuhkan tenaga pendidik/guru yang dapat mengacu pada peningkatan mutu peserta didik.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Madjid (2016, p.29) Kompetensi seorang guru ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- A. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal), meliputi
:
 - 1. Tingkat pendidikan
 - 2. Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah
 - 3. Masa kerja dan pengalaman kerja
 - 4. Tingkat kesejahteraan
 - 5. Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani
- B. Faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal), meliputi :

1. Besar gaji dan tunjangan yang diterima.
2. Ketersediaan sarana dan media pembelajaran.
3. Kepemimpinan kepala sekolah.
4. Kegiatan pembinaan yang dilakukan.
5. Peran serta masyarakat.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kompetensi guru tampak pada kemampuannya menerapkan konsep pembelajaran, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten,

2.2.3 Indikator Kompetensi

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, yang dikembangkan menjadi kompetensi guru mata pelajaran (Adrian,dkk, 2019).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru untuk mengukur variabel Kompetensi (X1) pada penelitian ini, maka indikatornya sebagai berikut :

- a) Kompetensi Pedagogik:
 1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- b) Kompetensi Kepribadian:
 1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 2. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

- c) Kompetensi Sosial
 1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- d) Kompetensi Profesional
 1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 2. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

2.3 Penilaian Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2008:135), yang di kutip oleh elsa (2019) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Bintoro (2017) Penilaian Prestasi Kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Bonefasius (2019) prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan lebih baik atau berprestasi lebih baik.

Menurut Linawati (2020) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas baik secara individu atau tim.

Menurut Nuraida Hayati (2022;171) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Tommy (2023) Guru yang professional yaitu guru dengan empat kompetensi diantaranya, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, profesional, serta kompetensi sosial. Disamping itu, Prestasi Kerja juga bisa memengaruhi kinerja guru, jika tidak memiliki Prestasi Kerja seorang guru sulit memenuhi pekerjaan sebagaimana harapan. Prestasi kerja merupakan level kesuksesan yang diraih individu guna mengetahui sejauhmana mereka meraih prestasi yang bisa dinilai serta diukur. Kebanyakannya guru bisa meraih harapan pada pekerjaannya jika ada Prestasi Kerja yang baik. Prestasi ini menggambarkan besarnya tanggungjawab individu atas pekerjaan yang dibebankan padanya. Hal ini mendorong gairah bekerja, semangat bekerja, serta tercapainya sasaran sekolah, guru, serta masyarakat.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2018;136) di dalam buku Nuraida hayati (2022;183) faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja yaitu :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja,
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan,
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai,
- d. Guna menyusun program Pendidikan dan pelatihan ,
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian Menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

2.3.3 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut soeprihanto (2009;9) yang di kutip dalam Elsa (2019) terdapat tiga indikator yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja.

1. Adil, penilaian yang adil harus dilakukan dengan berdasarkan yang sudah ditentukan oleh instansi dengan melihat hasil kerja yang dicapai, dengan tidak membanding-bandingkan guru.
2. Objektif, penilaian yang dilakukan berdasarkan prestasi kerjanya bukan dari unsur-unsur yang lain. Sikap yang lebih pasti, bisa diyakini, tapi bisa juga melibatkan perkiraan dan asumsi, dengan dukungan fakta dan data.
3. Transparan, pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan secara transparan yang dimana semua guru mengetahui prosedur atau tata cara yang dilakukan oleh penilai.
4. Konsisten, pihak penilai melaporkan hasil penilaian yang sudah dilakukan kepada semua guru dimana sistem penilaian dapat dipercaya oleh semua pihak.
5. Sensitif, penilaian yang dilakukan dapat membedakan guru baik yang produktif, maupun pegawai yang tidak produktif.

2.4 Kinerja Guru

2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas dan dipercayakan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan dapat bekerja dengan memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil ataupun target yang dicapai melalui tindakan ataupun perbuatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai (Elfrida,2020).

Menurut Madjid (2016, p.11) Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi

yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Dari uraian di atas dapat dijabarkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kinerja guru dianggap baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Rahmat (2018) untuk mengetahui keberhasilan kinerja guru yaitu dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang diukur secara efektif dan efisien. Adapun indikator kinerja guru antara lain:

1. Lingkungan fisik kerja

Lingkungan fisik berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat penganut keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan sekolah adalah segala sesuatu yang berada di sekitar anak, baik berupa benda, peristiwa yang terjadi, maupun kondisi masyarakat. Terutama yang dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap anak yaitu lingkungan di mana proses pendidikan berlangsung dan lingkungan dimana anak bergaul sehari-harinya.

Dari uraian diatas dapat dijabarkan bahwa Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja fisik seperti tempat kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memadai, serta tersedianya sarana transportasi untuk bekerja di luar ruangan. Selain itu, lingkungan kerja juga harus mencakup lingkungan kerja non fisik, termasuk bentuk-bentuk hubungan kerja

yang nyaman, saling menghormati yang harmonis sesuai dengan jabatan masing-masing.

2. Insentif dan gaji

Insentif dan gaji merupakan suatu fungsi manajerial yang penting dalam aspek kompetensi guru. Insentif bisa berupa finansial dan non finansial yang dibayarkan kepada guru sebagai imbalan atau penukaran jasa guru yang menyalurkan ilmu kepada pendidik.

3. Kebijakan sekolah

Kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur pemerintah, sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Kepala sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan PBM secara efektif dan efisien. Kepala sekolah selaku manajer mempunyai tugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan, mengkoordinasikan kegiatan, pengawasan, evaluasi, menentukan kebijakan, mengadakan rapat dan mengambil keputusan, mengatur administrasi (ketatausahaan, siswa, ketenangan sarana prasarana dan keuangan), mengatur OSIS, dan hubungan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dituntut untuk membuat bawahan bekerja dengan senang dan sukarela melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan tugas tanggung jawab sebagai pemimpin, ia bertanggungjawab dalam upaya mencapai tujuan lembaga. Dalam praktik untuk menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan bawahan tidak seperti yang diharapkan. Kepala Sekolah ada yang menjalankan tugas besar orientasinya pada tugas, ada yang lebih besar berorientasinya pada tugas, ada yang lebih besar orientasi pada hubungan kerja, namun ada yang mengorientasikan dirinya pada keseimbangan keduanya. Di sini penting kemampuan kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

2.4.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Madjid (2016:77-79) indikator untuk melihat apakah kinerja guru baik atau tidak, bisa dilihat berdasarkan dimensi jangka waktu. Jangka waktu merupakan suatu periode yang ditetapkan oleh organisasi dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan. Secara keseluruhan dimensi jangka waktu dinilai responden setuju bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh sekolah. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh guru sehingga waktu yang diberikan sangat efektif digunakan.

Selain dimensi jangka waktu terdapat juga dimensi kehadiran di tempat kerja, serta dimensi sikap kooperatif. Sikap kooperatif merupakan suatu sikap yang mau bekerjasama dengan pihak lainnya sehingga dengan guru memiliki sikap ini akan memudahkan di dalam pencapaian tujuan dari pembelajaran itu sendiri.

1. Dimensi jangka waktu
 - a. menyelesaikan tugas dan pekerjaan selalu tepat pada waktunya.
 - b. menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan madrasah.
2. Dimensi kehadiran
 - a. hadir di kelas untuk mengajar dengan tepat waktu
 - b. memperhatikan jumlah kehadiran dalam mengajar (tatap muka) sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan madrasah.
3. Dimensi sikap kooperatif
 - a. mampu bekerjasama dengan guru lain secara efektif.
 - b. selalu bersikap kooperatif dengan pihak lain.
4. Dimensi Kualitas
 - a. Memberikan materi pembelajaran sesuai bidangnya
 - b. Hasil kerja yang optimal
5. Dimensi Kuantitas

- a. pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan keinginan madrasah
- b. melaksanakan pekerjaan sebagai guru sesuai dengan yang ditargetkan

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

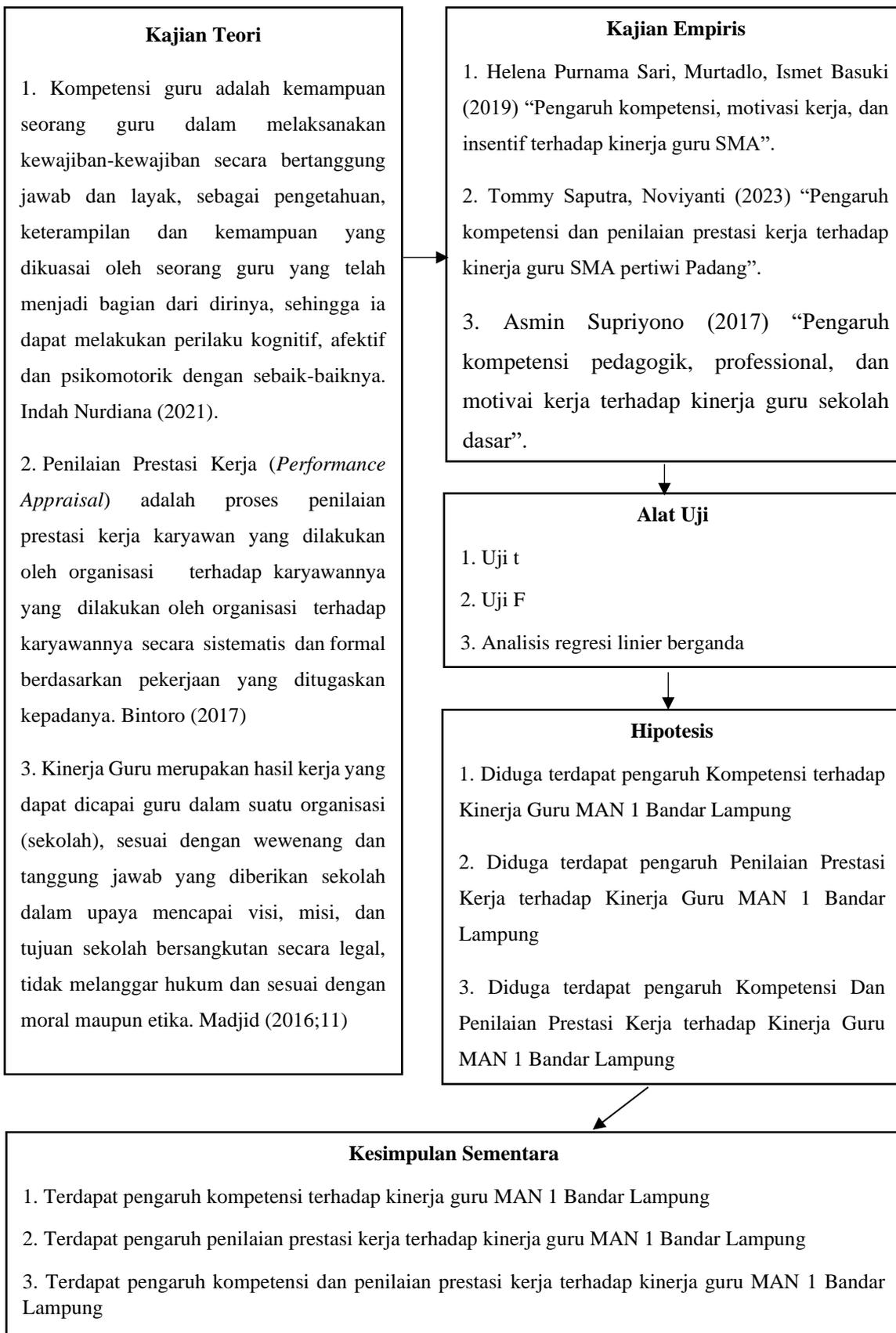
No	Nama Peneliti	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Helena Purnama Sari, Murtadlo, Ismet Basuki	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja guru SMA (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mencapai tujuan Pendidikan	Perbedaan pada variabel motivasi kerja (X2), variabel insentif (X3), dan objek penelitian	Sumber referensi penelitian yang sedang dilakukan
2	Tommy Saputra, Novi Yanti	Pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya variabel Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja signifikan secara simultan memengaruhi Kinerja guru	Perbedaan terletak pada objek penelitian	Sumber referensi penelitian yang sedang dilakukan
3	Amirah	Pengaruh sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya variabel Penilaian prestasi kerja memberikan hasil yang sangat signifikan terhadap	Perbedaan pada dan objek penelitian yang akan di laksanakan di perusahaan (Y)	Sumber referensi penelitian yang sedang dilakukan

		PT. Inducomp Dewata Denpasar (2020)	kinerja guru dalam mencapai tujuan.		
4	Khodijah Murkatik, Edi Harapan, Dessy Wardiah	<i>The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance</i> (2020).	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya variabel <i>competence on professional</i> memberikan hasil signifikan terhadap <i>teacher performance</i> .	Perbedaan pada tidak adanya variabel X2 dan Objek penelitian (y)	Sumber referensi penelitian yang sedang dilakukan
5	Wahyudi	<i>The influence of emotional intelligence, competence and work environment on teacher performance of SMP kemala bhayangkari Jakarta</i> (2018).	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya variabel <i>competence</i> ada pengaruh yang signifikan terhadap <i>teacher performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta</i>	Perbedaan pada variabel <i>Emotional intelligence</i> (X1), <i>Competence</i> (X2), <i>work environment</i> (X3) dan objek penelitian SMP kemala bhayangkari Jakarta (y)	Sumber referensi penelitian yang sedang dilakukan

2.6 Kerangka Pemikiran

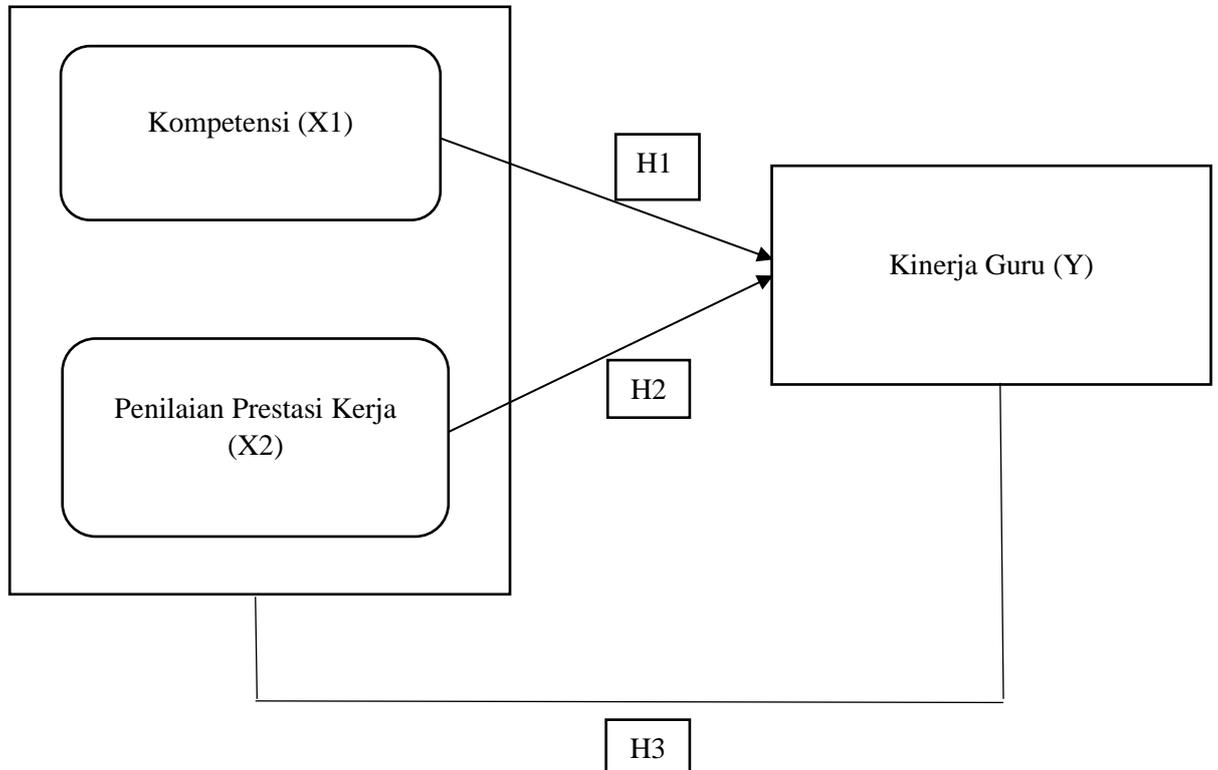
Kerangka Pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Kerangka pemikiran adalah hubungan antar variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya di analisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan hubungan antara variable yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori yang relevan atau menggunakan logika dan hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori untuk mengkonfirmasi teori dengan fenomena yang ada. Hipotesis harus dikembangkan dengan penjelasan logis jika tidak ada teori yang berlaku atau jika tujuan penelitian adalah untuk menemukan teori baru.

2.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang artinya kesangupan dan kemampuan. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan belajar dan mengajarkan. Kompetensi di peroleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan menggunakan sumber belajar.

Pentingnya kualifikasi seorang guru dalam mendorong meningkatkan mutu Pendidikan, oleh karenanya adanya kompetensi guru sebagai salah satu pelaku penting dalam proses belajar mengajar. Terlebih lagi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang Pendidikan/pembelajaran harus terus dikembangkan, dengan demikian dibutuhkan tenaga pendidik/guru yang dapat mengacu pada peningkatan mutu peserta didik Hafsah dkk (2022).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Helena (2020) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan kompetensi yang baik dalam sebuah sekolah maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Adanya hubungan kompetensi dengan kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah sekolah. Kompetensi yang baik pada guru di MAN 1 Bandar Lampung akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga hasil kinerja yang akan dicapai juga akan menjadi baik.

H₁; Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN 1 Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Bintoro (2017) penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja dalam suatu Lembaga yang penting untuk diperhatikan. Dengan adanya penilaian prestasi guru yang tentunya akan membuat guru lebih berkompeten dalam bidangnya, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja guru sehingga kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan hasil Roiyah (2018) yang menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga terdapat pada penelitian Amirah (2020) dimana penelitiannya menemukan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Maka dari itu setiap sekolah harus memiliki guru yang kompeten yang sesuai dalam bidang untuk meningkatkan kinerja guru.

H₂ : Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN 1 Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Dudung (2018) kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki, tentu dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan didalam kelas yang disebut sebagai pengajaran.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Menurut Madjid (2016, P.11) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya

mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tommy,dkk (2023) variabel Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja signifikan secara simultan memengaruhi Kinerja Guru SMA Pertiwi 2 Padang.

Dengan demikian kompetensi dan penilaian prestasi kerja yang baik, akan menghasilkan kinerja guru yang baik. MAN 1 Bandar Lampung harus memperhatikan faktor kompetensi dan penilaian prestasi kerja karena dapat mendukung kinerja guru agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.