

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 E-Kinerja**

##### **2.1.1. Pengertian E-Kinerja**

*E-kinerja* adalah sebuah inovasi berbasis teknologi informasi yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mempermudah proses pemantauan dan pencatatan kinerja aparatur sipil negara, termasuk guru berstatuskan ASN, secara fleksibel dan real-time. Sistem ini memungkinkan untuk mengakses dan mengisi laporan kinerjanya dari mana saja dan kapan saja, tanpa dibatasi oleh lokasi atau waktu kerja konvensional. Tujuan utama dari penggunaan *e-kinerja* adalah untuk mendorong peningkatan produktivitas dan akuntabilitas individu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya sistem ini, setiap aktivitas kerja yang dilakukan dapat terdokumentasi secara sistematis dan dapat dievaluasi dalam periode tertentu. Hasil dari evaluasi tersebut menjadi dasar untuk peningkatan kualitas kerja, pengembangan profesional, serta pertimbangan dalam pemberian insentif atau penghargaan. Maka dari itu, *e-kinerja* tidak hanya berperan sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung pencapaian kinerja optimal bagi guru secara menyeluruh.

Menurut Mukti et al. (2019), *e-kinerja* merupakan aplikasi digital yang dirancang khusus untuk memfasilitasi proses pemantauan dan penilaian kinerja guru ASN serta pegawai ASN secara langsung dan terukur. Sistem ini bekerjadengan cara mengharuskan pengguna untuk menginput data aktivitas kerja harian ke dalam platform, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam menentukan capaian kinerja masing-masing individu. Keunggulan dari aplikasi ini tidak hanya terletak pada fungsinya sebagai alat evaluasi, tetapi juga pada kemudahan penggunaannya dan manfaat praktis yang ditawarkannya dalam proses pengelolaan kinerja. Dalam penggunaannya, *e-kinerja* mengintegrasikan dua komponen utama, yaitu sasaran kinerja

individu (SKP) dan pemanfaatan teknologi informasi, sehingga memungkinkan proses penilaian yang lebih sistematis, transparan, dan efisien. Dengan kata lain, sistem ini mendukung pengembangan budaya kerja berbasis data yang berorientasi pada hasil serta mendorong profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Berikut ini adalah empat pengertian *E-kinerja* :

1. Suhartini dan Sari (2020) menjelaskan bahwa *e-kinerja* merupakan sebuah sistem yang mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses pengukuran dan evaluasi kinerja pegawai, termasuk guru. Tujuan utama dari sistem ini adalah untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja melalui mekanisme penilaian yang berbasis data. Sistem ini memungkinkan pengumpulan data secara real-time, sehingga evaluasi terhadap kinerja dapat dilakukan secara cepat dan tepat. Selain itu, *e-kinerja* juga menyediakan umpan balik yang bersifat konstruktif, yang sangat bermanfaat dalam mendorong pengembangan profesional berkelanjutan bagi para tenaga pendidik maupun pegawai.
2. Hidayati (2019) mendefinisikan *e-kinerja* sebagai aplikasi berbasis web yang dirancang khusus untuk mempermudah proses penilaian kinerja guru menggunakan indikator yang telah ditetapkan secara sistematis dan terukur. Sistem ini tidak hanya berperan sebagai alat monitoring dan evaluasi, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam menciptakan iklim kerja yang lebih transparan dan akuntabel. Dengan fitur yang terintegrasi, *e-kinerja* mendukung penciptaan sistem evaluasi yang adil dan berbasis data objektif, sehingga mampu memperkuat kualitas manajemen kinerja di lingkungan pendidikan.
3. Menurut Prasetyo dan Wibowo (2021) *e-kinerja* merupakan sistem yang mengintegrasikan teknologi informasi dalam manajemen kinerja guru, yang mencakup pengambilan data, analisis dan pelaporan kinerja. Hal ini bertujuan untuk mendukung pengembangan kinerja guru dan peningkatan kualitas pendidikan.

4. Menurut Rizki dan Sari (2022) *e-kinerja* adalah sistem yang memanfaatkan teknologi digital untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru, yang memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data.

Selain itu, *e-kinerja* adalah platform berbasis website yang mana penggunaan ini digunakan untuk mengawasi guru mulai dari kehadiran, menilai kinerja, mencapai prestasi dalam pembelajaran, dan juga sekaligus memfasilitasi evaluasi kinerja itu sendiri berdasarkan informasi yang tercatat dalam sistem *e-kinerja* (Haura Afifa, 2024).

Menurut Jerry, dkk, *e-kinerja* dapat meningkatkan kinerja pegawai, guru, maupun karyawan, memperbaiki struktur kerja, mengevaluasi capaian kinerja. Hal ini akan nampak dengan adanya persaingan yang sehat, peningkatan kualifikasi, serta adanya kreativitas dan inovasi dalam berkerja. Hidayati (2019) juga menggaris bawahi bahwa penggunaan *e-kinerja* dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja guru, yang berdampak positif pada hasil capaian guru dan hasil belajar siswa. Dengan demikian teknologi berbasis *e-kinerja* ini menjadi bagian pendukung dalam pengambilan keputusan berbasis data dalam pengembangan kinerja guru (Prasetyo dan Wibowo, 2021).

Lebih lanjut lagi, *e-kinerja* adalah sistem yang memanfaatkan teknologi informasi untuk mengukur, dan mengevaluasi kinerja guru. Hal ini ditekankan dalam penelitian Suhartini dan Sari, L (2020) yang dimana pengumpulan data secara real-time dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan profesional. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Hidayati (2019) yang menyatakan bahwa *e-kinerja* berfungsi sebagai alat evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam penilaian kinerja.

Menurut Sari, D (2021) penggunaan *e-kinerja* pada guru akan menunjukkan peningkatan dalam metode kerjanya baik dalam metode pengajaran dan interaksi dengan siswa. Dengan adanya peningkatan tersebut, teknologi berbasis *e-kinerja* berhasil dalam membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka (Suhartini dan Sari, L (2020)).

*E-kinerja* merupakan sebuah sistem yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pendidikan, yang memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan transparan. Secara keseluruhan teknologi berbasis *e-kinerja* merupakan sebuah inovasi dalam pemanfaatan teknologi informasi, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam penilaian kinerja, tetapi juga mendukung pengembangan sikap profesional. Dengan penggunaan yang tepat, teknologi berbasis *e-kinerja* dapat menjadi alat yang efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan *E-Kinerja***

Dalam beberapa hasil penelitian terdahulu, ditemukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan *e-kinerja* yaitu :

1. Menurut Hidayati (2019), ada 2 faktor yang berpengaruh, yaitu :

a) Resistensi terhadap teknologi

Pada zaman yang sudah berubah dengan perkembangan teknologi yang sudah maju, masih banyak guru dan pegawai yang lebih nyaman menggunakan metode lama dalam penilaian kinerja dan menunjukkan resistensi terhadap perubahan tersebut.

b) Keterbatasan waktu

Keterbatasan waktu dalam hal ini yaitu beban kerja yang tinggi yang dialami oleh guru dan pegawai sehingga membatasi dan menghambat mereka dalam meluangkan waktu menggunakan *e-kinerja*.

2. Menurut Rizki dan Sari, L (2022), dua faktor yang berpengaruh yaitu ;

a) Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Dalam penelitiannya, keterbatasan infrastruktur teknologi mencakup pada dua hal yakni jaringan internet yang tidak stabil dan perangkat keras yang tidak memadai. Hal ini sangat nyata karena seperti yang kita ketahui masih ada sekolah atau organisasi yang belum memiliki fasilitas perangkat keras yang memadai.

b) Umpan Balik dan Evaluasi

Dengan adanya mekanisme umpan balik yang baik dapat menjadi faktor pendorong untuk membantu guru atau pegawai dalam memahami kinerja mereka dan motivasi dalam menggunakan teknologi berbasis *e-kinerja* juga akan semakin baik.

3. Menurut Liona Madhani, *et al.* (2024) dalam penelitian mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi penggunaan teknologi berbasis *e-kinerja* ini terbagi menjadi dua yaitu faktor pendukung dan penghambat.

Faktor pendukung, terdiri dari :

- a) Transparansi, di era digital saat ini, guru atau pegawai semakin menginginkan akses mengenai informasi yang lebih jelas dan transparan terkait dengan sistem *e-kinerja* ini. Dengan demikian, hasil kinerja dapat dilihat secara terbuka dan memberikan gambaran yang jelas terkait kinerja yang sudah terlaksana
- b) Efisiensi, pada saat ini kecepatan dan ketepatan dalam penilaian kinerja sangat berguna. Hal ini juga membantu para atasan atau pimpinan dalam melihat capaian kinerja bawahannya dan tidak memerlukan biaya sedikitpun.
- c) Akuntabilitas, merupakan prinsip penyelenggara sistem teknologi berbasis *e-kinerja* yang memberikan umpan balik hasil capaian kinerja sehingga memberikan kesempatan kepada guru atau pegawai untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan profesionalitas.

Faktor penghambat, terdiri dari :

- a) Kedisiplinan, masuk dalam faktor penghambat karena banyaknya guru atau pegawai yang tidak mengisi laporan kinerja secara rutin. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen terhadap sistem yang telah diterapkan
- b) Masalah sosialisasi, penyebaran penggunaan *e-kinerja* melalui sosialisasi sering kali tidak merata, sehingga bisa menyebabkan keterlambatan dalam pengisian laporan kinerja

- c) Kemampuan menggunakan teknologi, hal ini menjadi salah satu faktor utama yang paling utama. Banyak guru maupun pegawai memiliki keterbatasan dalam kemampuan menggunakan teknologi, terutama bagi mereka yang sudah mulai lanjut usia atau tidak terbiasa dengan perangkat elektronik. Sehingga proses adaptasi terhadap teknologi berbasis *e-kinerja* terhambat.

### **2.1.3. Manfaat Penggunaan *E-Kinerja***

Manfaat utama dari penggunaan *e-kinerja* bagi guru dalam dunia pendidikan adalah:

1. Penilaian Kinerja yang Objektif dan Akurat

*E-kinerja* menyediakan data digital yang tercatat real-time, sehingga penilaian kinerja guru menjadi lebih objektif dan berbasis bukti nyata, bukan subjektivitas semata. Hal ini memungkinkan evaluasi yang transparan dan terpercaya dalam melihat pencapaian guru.

2. Umpan Balik yang Tepat Waktu dan Berkelanjutan

Sistem *e-kinerja* memberikan umpan balik langsung kepada guru, memungkinkan mereka mengetahui bagian mana yang harus diperbaiki dan menyesuaikan metode pembelajaran secara cepat untuk peningkatan kinerja berkelanjutan.

3. Pengembangan Profesional yang Terarah

Melalui data dan analisis kinerja, guru dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi secara mandiri, yang membantu perencanaan pelatihan dan peningkatan keterampilan yang lebih terfokus.

4. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas

Dengan adanya platform yang dapat diakses oleh guru dan pemangku kepentingan, proses pengelolaan kinerja menjadi lebih transparan dan meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap kualitas tugasnya.

#### 5. Efisiensi Administrasi dan Proses Evaluasi

*E-kinerja* menyederhanakan proses input, pelaporan, dan monitoring kinerja guru, sehingga mengurangi beban administrasi dan memberi ruang bagi guru untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

#### 6. Mendukung Perencanaan dan Evaluasi Pembelajaran yang Lebih Terukur

Dengan *e-kinerja*, guru dapat merencanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasilnya secara sistematis berdasarkan capaian kinerja sehingga mutu pendidikan terus meningkat

### 2.1.4 Indikator Penggunaan *E-Kinerja*

Mengacu pada Bangun dan Wilson (2012) dalam penelitian Latifah et al. (2023:4), kinerja pegawai termasuk guru ASN dapat diukur melalui lima indikator utama yang juga menjadi acuan dalam penggunaan *e-kinerja*. Indikator-indikator ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kontribusi individu dalam pelaksanaan tugasnya, serta mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme kerja. Berikut penjabaran indikator tersebut:

#### 1. Kuantitas Pekerjaan

Indikator ini mencerminkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai atau guru dalam rentang waktu tertentu, umumnya dihitung dalam satuan jam kerja. Kuantitas menjadi tolok ukur produktivitas, di mana semakin banyak tugas yang diselesaikan sesuai target, maka semakin tinggi pula capaian kinerjanya.

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Selain dari jumlah, kualitas hasil kerja juga menjadi fokus utama. Guru atau pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak hanya tepat waktu, tetapi juga sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Hal ini meliputi akurasi, ketelitian, serta kemampuan menghasilkan output yang berdampak positif terhadap tujuan organisasi.

### 3. Ketepatan Waktu

Waktu penyelesaian tugas menjadi aspek penting karena setiap pekerjaan memiliki deadline atau batas waktu penyelesaian yang berbeda. Kemampuan individu dalam mengatur waktu secara efisien, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan merespons instruksi secara cepat menjadi bagian dari penilaian *e-kinerja*.

### 4. Kehadiran

Dalam konteks *e-kinerja*, kehadiran tidak hanya merujuk pada kehadiran fisik, tetapi juga keterlibatan aktif dalam setiap agenda kerja. Absensi yang tercatat secara digital menjadi acuan dalam menilai disiplin pegawai, termasuk ketepatan waktu datang dan kehadiran dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

### 5. Kemampuan Kerja Sama

Kerja tim menjadi elemen esensial dalam dunia pendidikan maupun organisasi lainnya. Dalam sistem *e-kinerja*, kolaborasi antarguru, dengan kepala sekolah, maupun antarpegawai, dinilai sebagai bagian dari efisiensi kerja kolektif. Semakin baik individu bekerja sama, berkoordinasi, dan berkontribusi dalam tim, maka semakin tinggi pula skor dalam aspek ini.

Sedangkan, dalam penelitian Andi Syaiful Zainal et al. (2024), ada empat indikator yang dinilai dalam penggunaan *E-kinerja* yaitu ;

#### 1. Ketepatan waktu pelaporan,

Ketepatan waktu pelaporan merupakan indikator utama dalam *e-kinerja*. Hal ini penting untuk memastikan data kinerja dapat diproses dan dianalisis secara tepat waktu serta memperlihatkan tingkat disiplin dan tanggung jawab pegawai. Ketetapan waktu pelaporan pada sistem *e-kinerja* telah diatur secara jelas untuk mendukung tertib administrasi, ketepatan evaluasi, serta akurasi pencapaian kinerja. Ketepatan waktu ini menjadi tolok ukur penting bagi kedisiplinan, efisiensi, dan integritas .

#### 2. Transparansi data

Transparansi dalam pelaporan dan penilaian kinerja meminimalkan kemungkinan manipulasi data dan penyalahgunaan wewenang.

Transparansi data membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen karena penilaian dilakukan secara objektif dan adil. Hal ini juga memacu pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

3. Akurasi dalam penilaian kinerja

Akurasi dalam penilaian kinerja, khususnya dalam konteks penggunaan sistem *e-kinerja*, mengacu pada ketepatan, keandalan, dan kesesuaian hasil penilaian dengan realitas kinerja nyata. Akurasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja benar-benar mencerminkan pencapaian aktual dan kualitas kerja, sehingga penilaian dapat dipercaya dan menjadi dasar yang valid untuk pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan karir.

4. Kepuasan terhadap sistem penilaian

Kepuasan terhadap sistem penilaian kinerja, khususnya sistem *e-kinerja*, merupakan faktor penting yang mencerminkan sejauh mana pengguna (pegawai) merasa nyaman, terbantu, dan mendapat manfaat dari penggunaan sistem tersebut dalam proses penilaian kinerjanya. Kepuasan terhadap sistem penilaian kinerja *e-kinerja* adalah hasil dari persepsi positif pegawai terhadap kejelasan, kemudahan, dan keadilan proses penilaian yang dijalankan oleh sistem tersebut. Kepuasan ini meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas layanan dan kinerja organisasi.

## 2.2. Kinerja Guru

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:67), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan perannya secara optimal dalam konteks pekerjaan yang telah ditetapkan. Artinya, kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan seberapa banyak pekerjaan yang

diselesaikan, tetapi juga pada mutu atau standar hasil yang dicapai. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi indikator penting untuk menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan lembaga. Oleh karena itu, evaluasi kinerja merupakan langkah strategis untuk mengidentifikasi efektivitas kerja, mengukur pencapaian sasaran, serta merancang program pengembangan karyawan guna meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:223), kinerja individu merupakan hasil dari gabungan antara kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan kesempatan (*opportunity*) yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketiga elemen ini saling memengaruhi dan berperan penting dalam menentukan seberapa baik hasil kerja seseorang. Dengan kata lain, kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh keahlian atau kompetensi teknis saja, tetapi juga ditopang oleh kemauan untuk berusaha serta tersedianya kondisi dan sarana yang mendukung keberhasilan kerja. Secara lebih spesifik, Bernardin dan Russell, sebagaimana dikutip oleh Sulistiyani (2003:223), mendefinisikan kinerja sebagai rekam jejak hasil kerja yang dapat diamati secara langsung dan relevan dengan tujuan organisasi. Pengertian ini menekankan bahwa kinerja harus terukur, nyata, dan memiliki dampak terhadap pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja pegawai harus mempertimbangkan keterpaduan antara perilaku kerja, kontribusi terhadap tugas, dan hasil akhir yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

Secara umum, kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan berpedoman pada standar tertentu. Kinerja tidak hanya menggambarkan seberapa besar capaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mencerminkan sejauh mana kontribusi tersebut berdampak pada keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya.

Menurut Wibowo (2012) dalam penelitian Ema Nurhayati (2017), kinerja mencakup tiga aspek utama, yaitu apa yang dikerjakan, bagaimana cara pengerjaannya, dan apa hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari output semata, tetapi juga dari proses kerja serta pendekatan yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut. Selanjutnya, Harkuso dalam Prinsa (2017:49) mengungkapkan bahwa kinerja menunjukkan sejauh mana seorang individu telah menerapkan strategi organisasi dalam upaya pencapaian target kerja tertentu. Kinerja juga mencerminkan potensi individu dalam menunjukkan kemampuan serta kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator penting dari efektivitas kerja dan profesionalisme seseorang di lingkungan kerja formal.

### **2.2.2 Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja memiliki cakupan makna yang luas karena tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga mencakup perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:570), kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan dalam bekerja. Artinya, kinerja bukan hanya dilihat dari output atau hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana seseorang menunjukkan proses kerja, dedikasi, dan kemampuan menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif. Sementara itu, Rusman (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari perilaku individu dalam lingkungan organisasi yang berorientasi pada pencapaian prestasi. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencerminkan efektivitas kerja, tetapi juga menunjukkan komitmen personal dan profesionalisme individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kinerja tidak bisa dilepaskan dari aspek perilaku, motivasi, serta nilai-nilai yang dianut oleh individu dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru merupakan representasi dari keberhasilan seorang pendidik dalam melaksanakan tanggung jawab profesinya, yang mencakup aspek kualitas maupun kuantitas kerja, dan dinilai berdasarkan kriteria tertentu oleh pimpinan lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah. Menurut Magdalena et al. (2020:385), kinerja guru adalah capaian kerja yang diperoleh berdasarkan indikator tertentu yang telah ditentukan dan digunakan sebagai dasar evaluasi oleh pihak sekolah. Lebih lanjut, kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai hasil dari seluruh aktivitas profesional yang dilakukan dalam melaksanakan peran sebagai pendidik, termasuk dalam proses pengajaran, interaksi sosial dengan siswa, hingga kontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Wahyudi (2012) menegaskan bahwa kinerja guru mencakup pelaksanaan tanggung jawab secara menyeluruh, mulai dari perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, hingga proses evaluasi dan analisis hasil belajar siswa. Sementara itu, menurut Supardi (2014), kinerja guru mencerminkan kemampuan aktual seorang guru dalam menjalankan peran dan tugas di sekolah, yang tercermin melalui perilaku dan tindakan yang ditampilkan selama proses pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, kinerja guru bukan hanya diukur dari seberapa baik ia mengajar, tetapi juga seberapa besar dampaknya terhadap pencapaian tujuan pendidikan, peningkatan mutu belajar siswa, dan kontribusi terhadap budaya sekolah yang positif.

Menurut Abbas (2017), kinerja guru pada dasarnya mengacu pada perilaku profesional seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya, yang mencerminkan efektivitas dan tanggung jawab dalam memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik. Dengan kata lain, kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil akhir pengajaran, tetapi juga dari proses serta sikap kerja yang ditunjukkan dalam mendidik dan membimbing siswa. Secara menyeluruh, kinerja guru merupakan hasil integrasi antara kemampuan profesional, keterampilan pedagogis, serta komitmen moral dan etis dalam melaksanakan fungsi pendidikan. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa guru tidak hanya menguasai materi

pelajaran, tetapi juga mampu menyampaikannya secara efektif, membina hubungan yang baik dengan siswa, serta menciptakan suasana belajar yang mendukung perkembangan karakter dan prestasi peserta didik. Selain itu, kinerja guru yang konsisten dan berkualitas akan berdampak langsung terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan secara menyeluruh, karena guru merupakan ujung tombak dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan nilai-nilai dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan cerminan dari hasil kerja yang mencakup kemampuan profesional guru dalam melaksanakan seluruh rangkaian tugasnya di lingkungan sekolah. Hal ini meliputi kegiatan seperti menyusun program pembelajaran secara sistematis, melaksanakan proses belajar mengajar dengan efektif dan interaktif, serta melakukan evaluasi hasil belajar dan menganalisisnya sebagai dasar untuk perbaikan proses pembelajaran ke depan. Kinerja guru tidak hanya menilai aspek teknis dari pengajaran, tetapi juga menunjukkan sejauh mana seorang guru mampu mengimplementasikan tanggung jawabnya secara konsisten untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan serta mendorong perkembangan akademik dan karakter peserta didik.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kualitas pembelajaran sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja guru, karena guru merupakan elemen sentral dalam proses pendidikan yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, membentuk karakter, serta menciptakan suasana belajar yang efektif dan menyenangkan. Pada dasarnya, kinerja guru mencerminkan seluruh aktivitas profesional yang dilakukan dalam menjalankan peran sebagai pendidik, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil belajar siswa. Namun, kinerja ini tidak berlangsung dalam ruang hampa. Setiap tindakan atau pencapaian yang dihasilkan oleh guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu, seperti motivasi, kompetensi, dan

kondisi psikologis, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan dari manajemen sekolah, sarana dan prasarana, serta hubungan sosial antar sesama tenaga pendidik. Oleh karena itu, keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuannya secara pribadi, tetapi juga oleh sistem dan iklim kerja yang mendukung, sehingga pencapaian kinerja yang optimal bisa terwujud demi kualitas pembelajaran yang lebih baik.

Menurut Prawirosentono (2018), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja guru, yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan di sekolah. Faktor-faktor ini mencakup aspek personal dan organisasi yang saling berkaitan, antara lain:

#### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas merujuk pada sejauh mana seorang guru berhasil mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, sesuai dengan kebutuhan dan harapan yang direncanakan sebelumnya. Artinya, seorang guru dinilai efektif jika ia mampu menghasilkan capaian belajar yang bermakna bagi siswa. Sementara itu, efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal baik waktu, tenaga, maupun biaya untuk mencapai hasil yang maksimal. Kombinasi antara efektivitas dan efisiensi ini penting agar proses pendidikan berjalan lancar dan berdaya guna.

#### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas merupakan hak yang dimiliki seorang guru dalam konteks organisasi formal untuk memberikan instruksi atau mengarahkan siswa dan rekan sejawat dalam aktivitas belajar. Hal ini mencerminkan kedudukan dan kewenangan yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Sebaliknya, tanggung jawab adalah kewajiban moral dan profesional yang menyertai otoritas tersebut. Guru yang memiliki otoritas tetapi tidak disertai rasa tanggung jawab cenderung tidak akan mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, keseimbangan antara keduanya penting dalam membangun kinerja yang baik.

### 3. Disiplin

Disiplin merupakan komitmen guru terhadap peraturan dan etika profesi yang berlaku di lingkungan sekolah. Ini mencakup ketepatan waktu, kehadiran, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Seorang guru yang disiplin akan menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawabnya, menghargai waktu, dan mampu menjadi teladan bagi siswa. Disiplin juga mencerminkan integritas profesional yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil pembelajaran.

### 4. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menciptakan solusi, merancang strategi pembelajaran inovatif, serta berkontribusi terhadap pengembangan sekolah. Guru yang memiliki inisiatif tinggi biasanya tidak menunggu perintah untuk bertindak, melainkan proaktif dalam merespons kebutuhan siswa dan tantangan pembelajaran. Inisiatif juga menjadi penanda adanya motivasi intrinsik dan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Menurut Kasmir (2016: 189–193), terdapat beberapa faktor penting yang memengaruhi kinerja guru, yang mencerminkan bagaimana individu dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dalam lingkungan kerja pendidikan. Faktor-faktor ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku, yang jika dikembangkan secara seimbang akan menunjang peningkatan performa guru secara menyeluruh. Berikut penjelasannya:

#### 1. Kemampuan (Skill dan Kompetensi)

Kemampuan mencerminkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Guru yang memiliki kemampuan profesional tinggi, seperti dalam penguasaan materi ajar, teknik pengajaran, serta pengelolaan kelas, akan lebih mampu menyampaikan pelajaran secara efektif dan efisien. Semakin tinggi kemampuan tersebut, semakin baik pula kualitas pekerjaan yang dihasilkan, baik dari segi ketepatan waktu maupun hasil yang dicapai.

## 2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan bekal dasar yang sangat krusial dalam menunjang keberhasilan kinerja. Guru yang memahami secara mendalam bagaimana proses pembelajaran berlangsung, serta memiliki wawasan luas tentang kurikulum, metode pembelajaran, dan evaluasi, akan lebih cepat dan tepat dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan tanggung jawabnya. Pengetahuan ini tidak hanya diperoleh dari pendidikan formal, tetapi juga dari pelatihan, literatur, dan pengalaman langsung di lapangan.

## 3. Rancangan Kerja (*Work Plan*)

Rancangan kerja adalah struktur atau perencanaan sistematis yang memandu pelaksanaan tugas seorang guru. Sebuah pekerjaan yang disusun dengan rencana yang jelas akan memberikan arah yang tepat, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan efisiensi. Dalam konteks pendidikan, rancangan kerja bisa berupa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), silabus, serta jadwal tugas yang terstruktur dan realistis. Perencanaan yang baik membantu guru tetap fokus pada tujuan pembelajaran dan meminimalisir hambatan teknis.

## 4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan karakter dan sikap yang melekat pada diri guru, yang mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan, empati, dan integritas. Guru dengan kepribadian positif akan cenderung bekerja secara bijaksana, mampu menghadapi tantangan dengan tenang, dan menjalin hubungan interpersonal yang harmonis, baik dengan siswa maupun kolega. Hal ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan.

## 5. Motivasi Kerja (*Work Motivation*)

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi

tinggi, baik karena faktor intrinsik (panggilan hati, keinginan untuk mengabdikan, atau prestise profesi) maupun ekstrinsik (gaji, penghargaan, lingkungan kerja), akan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja.

#### **2.2.4 Indikator Kinerja Guru**

Untuk menilai sejauh mana seorang guru berhasil dalam menjalankan tugasnya, diperlukan indikator kinerja sebagai acuan dalam mengevaluasi pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan. Indikator ini menjadi parameter penting dalam sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Menurut Robbins (2016:156) dalam penelitian Fauzan et al. (2023), terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru secara komprehensif, di antaranya:

##### **1. Prestasi Kerja**

Indikator ini menekankan pada hasil nyata yang dicapai guru dalam menjalankan tugasnya. Apabila hasil kerja tidak dapat diukur secara kuantitatif, maka evaluasi dapat difokuskan pada perilaku profesional guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, seperti partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, kualitas pembelajaran, dan kontribusi dalam pengembangan institusi pendidikan.

##### **2. Pencapaian Target**

Merupakan tolok ukur terhadap keberhasilan guru dalam memenuhi target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan, seperti pencapaian kompetensi siswa, penyelesaian administrasi pembelajaran, atau keterlibatan dalam program pengembangan profesional. Target ini memberikan gambaran konkret tentang seberapa jauh guru mampu menuntaskan tugasnya dengan efektif

### 3. Keterampilan (Kompetensi Teknis dan Sosial)

Mencakup kemampuan guru dalam aspek teknis, seperti penguasaan materi pelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang tepat, serta pengelolaan kelas. Selain itu, juga melibatkan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerjasama, dan empati terhadap siswa.

### 4. Kepuasan Kerja

Indikator ini berhubungan dengan tingkat kepuasan yang diperoleh guru dalam menjalankan pekerjaannya. Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan penghargaan terhadap kinerjanya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan konsisten.

### 5. Inisiatif

Menggambarkan sejauh mana guru memiliki dorongan internal untuk mengambil tindakan proaktif, mencari solusi inovatif dalam proses pembelajaran, serta berani mengambil tanggung jawab tambahan demi kemajuan siswa dan sekolah. Guru dengan inisiatif tinggi umumnya lebih adaptif terhadap perubahan dan pembelajaran baru.

### 6. Tingkat Kehadiran

Menjadi indikator penting untuk mengukur kedisiplinan guru. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan komitmen yang kuat terhadap tugas profesinya. Ketidakhadiran yang sering tanpa alasan jelas dapat memengaruhi proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

### 7. Ketaatan (Disiplin dan Kepatuhan)

Meliputi kesediaan guru untuk mengikuti peraturan, melaksanakan kebijakan sekolah, dan memenuhi kewajiban kerja sesuai dengan standar institusi. Guru yang taat pada regulasi cenderung memberikan kontribusi positif terhadap budaya kerja yang sehat dan profesional.

## 8. Ketepatan Waktu (*On Time*)

Indikator ini mencerminkan kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Kedisiplinan waktu menjadi aspek penting dalam menjaga kelancaran proses pembelajaran dan aktivitas administratif lainnya. Guru yang mampu mengelola waktu dengan baik akan lebih produktif dan efektif dalam tugasnya.

Menurut Kaswan (2012:187), untuk mengevaluasi kinerja seseorang dalam konteks profesional, terdapat enam indikator penting yang dapat dijadikan pedoman penilaian, yaitu:

### 1. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas merujuk pada tingkat kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan standar atau prosedur ideal yang telah ditentukan. Indikator ini menilai sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas dengan presisi, ketelitian, dan hasil akhir yang sesuai dengan harapan atau kebutuhan organisasi. Semakin tinggi kualitas kerja yang dihasilkan, maka semakin besar pula kontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi.

### 2. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas menggambarkan volume atau jumlah output yang berhasil diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran ini dapat dinyatakan dalam bentuk angka, unit produksi, jumlah dokumen, atau frekuensi kegiatan yang telah tuntas. Kuantitas kerja menjadi ukuran seberapa produktif seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten.

### 3. Ketepatan Waktu

Indikator ini mencakup kecepatan dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu mencerminkan manajemen waktu

yang baik dan kedisiplinan dalam bekerja. Selain itu, indikator ini juga memperhatikan kemampuan adaptasi terhadap beban kerja yang bervariasi.

#### 4. Efektivitas Biaya

Efisiensi anggaran menjadi aspek penting dalam indikator ini. Efektivitas biaya menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan dengan menggunakan sumber daya finansial secara optimal. Karyawan yang mampu menekan biaya operasional tanpa mengorbankan kualitas kerja merupakan aset penting bagi organisasi yang berorientasi pada efisiensi.

#### 5. Kebutuhan terhadap Supervisi

Indikator ini menilai tingkat kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Individu yang memiliki inisiatif tinggi, mampu bekerja dengan tanggung jawab tanpa terus-menerus diawasi, dan patuh terhadap arahan atasan mencerminkan kinerja yang matang. Selain itu, kehati-hatian dalam bertindak serta upaya untuk selalu meningkatkan prestasi juga termasuk dalam aspek ini.

#### 6. Dampak Interpersonal (Hubungan Sosial di Tempat Kerja)

Aspek ini menilai bagaimana seseorang menjalin relasi dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Termasuk di dalamnya adalah kemampuan menjaga sikap positif, menyelesaikan konflik secara konstruktif, menunjukkan rasa tanggung jawab, dan menciptakan kerja sama tim yang harmonis. Pegawai yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik biasanya berkontribusi besar terhadap iklim kerja yang sehat dan produktif.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berisikan hasil penelitian yang sudah diterbitkan dalam jurnal ilmiah. Guna adanya penelitian terdahulu yaitu untuk membantu

memahami kesinambungan hasil penelitian sebelumnya dengan konteks penelitian yang sedang diteliti.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti                          | Judul Penelitian                                                                | Metode Penelitian | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                  |
|-----|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Rizki dan Sari,L<br>(2022)             | Pengaruh <i>E-kinerja</i> Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar                | Kuantitatif       | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>e-kinerja</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar karena menjadi salah satu strategi meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan |
| 2   | Siti Fatimah dan Dwi Hastuti<br>(2020) | Pengaruh Sistem <i>E-kinerja</i> Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas | Kuantitatif       | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berbasis <i>e-kinerja</i> sangat berpengaruh terhadap kinerja guru baik berdasarkan hasil output dalam sistem                             |

|   |                                                     |                                                                             |             |                                                                                                                                                       |
|---|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                     |                                                                             |             | <i>e-kinerja</i>                                                                                                                                      |
| 3 | Rizky<br>Amelia dan<br>Dwi<br>Wahyuni<br><br>(2019) | <i>E-kinerja</i> :<br>Pengaruhnya<br>Terhadap Kinerja<br>dan Motivasi Kerja | Kuantitatif | Hasil penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa <i>e-kinerja</i><br>dapat meningkatkan<br>kinerja dan motivasi<br>kerja                                      |
| 4 | Dwi<br>Hastuti dan<br>Siti<br>Fatimah<br><br>(2017) | Pengaruh <i>E-kinerja</i><br>Terhadap Kinerja<br>Guru dan Kepuasan<br>Kerja | Kuantitatif | Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa<br>pengaruh <i>e-kinerja</i><br>berpengaruh secara<br>signifikan terhadap<br>kinerja guru dan<br>kepuasan kerja |

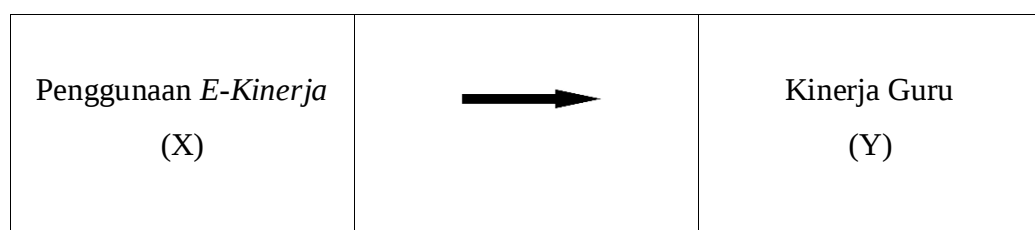
Sumber : Diolah Penulis, 2025

#### 2.4. Kerangka Bepikir

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir berfungsi sebagai peta yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, mengembangkan hipotesis.

Oleh karena itu kerangka berpikir yang menunjukkan hubungan dari variabel independen yaitu *E-kinerja* (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

**Gambar 2.1 Kerangka Bepikir**



Sumber : diolah peneliti, 2025

## 2.5. Hipotesis

Menurut Moh, Nazir (1998;182) dalam penelitian Rusdaniah (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

Dalam penelitian ini adapun hipotesis yang sudah disusun yaitu ;

- Ha : Ada pengaruh penggunaa *E-kinerja* terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunungsitoli Barat.
- H0 : Tidak ada pengaruh penggunaan *E-kinerja* terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunungsitoli Barat