

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi semua negara agar mampu bersaing secara internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Fokus utama pendidikan yaitu pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercipta melalui pendidikan yang berkualitas. Hal ini dikarenakan pendidikan adalah modal awal dalam mewujudkan sumber daya manusia yang cerdas, berilmu, serta berakhlak mulia. Dengan pendidikan maka terciptalah proses pembelajaran dalam diri setiap individu agar ia dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya.

Di dalam proses pembelajaran sekolah, guru dianggap sebagai sumber daya manusia yang paling penting. Oleh karena itu, merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut Supardi (2014:18), guru yang memiliki kinerja adalah mereka yang memiliki keterampilan pembelajaran yang baik, wawasan keilmuan yang kuat, wawasan sosial yang luas, dan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan lebih baik jika dikombinasikan dengan semua elemen yang ada di sekolah, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, serta iklim yang ada di sekolah.

Kinerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik, tetapi kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk juga. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis dalam kinerjanya karena guru adalah salah satu elemen penting yang menentukan tercapainya Pendidikan Nasional. Bab IV pasal 20 (a) UU No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa “Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Erjati (2017:24) mengatakan kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

SMK Swasta Wira Jaya terus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan ahli dibidangnya. Sumber daya manusia atau guru merupakan faktor yang menentukan dalam menggerakkan aktivitas sekolah. Untuk ini dibutuhkan guru yang berkompeten dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, penilaian kinerja guru SMK Swasta Wira Jaya diukur

dari penyusunan rencana belajar, melaksanakan hasil prestasi, memahami landasan kependidikan, memahami tingkat perkembangan siswa, dan memanfaatkan kemajuan IPTEK.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa adalah kompetensi. Keberhasilan kegiatan pembelajaran yang berlangsung di sekolah tentunya tidak lepas dari faktor kompetensi yang dimiliki seorang guru. Kompetensi menurut Daryanto (2015:163) merupakan kemampuan dan kecakapan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan baik. Guru yang berkompetensi berarti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai dasar yang diterapkan dalam melaksanakan tugasnya. Guru dapat dikatakan memiliki kompetensi jika telah memiliki kinerja yang baik. Hal itu dikarenakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan saja tidaklah cukup, harus diwujudkan dalam bentuk tindakan yang nyata (Putri, 2017:38). Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dari Hutasuhut, Hidayat (2022), Guruh (2018) semua menarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain kompetensi, maka faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa. Motivasi kerja adalah dorongan yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua kemampuan mereka untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:143). Memberikan motivasi atau dorongan kepada guru

berarti memberi mereka keinginan untuk melakukan sesuatu. Faktor pendorong kepada seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Sehingga di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dari Darnitasari (2020), Pertiwi (2019) semua menarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa merupakan sekolah swasta yang memiliki empat kompetensi keahlian yaitu Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Teknik Dan Bisnis Sepeda Motor, Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), dan Tata Busana. Peserta didik dari keseluruhan pada tahun ajaran 2023/2024 sebanyak 385 siswa.

SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa merupakan sekolah yang didirikan pertama kali pada tahun 2001. Pada saat ini SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa memakai panduan kurikulum belajar pemerintah yaitu SMK 2013 REV. Rekayasa Perangkat Lunak dan SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa sudah memiliki akreditasi grade B.

Untuk mengungkap fenomena masalah yang terjadi tentang kinerja guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa, penulis melakukan prasurvei dengan

melakukan wawancara dengan guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa dan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat guru yang belum mampu dalam mengelola pembelajaran yang kondusif dikarenakan guru belum optimal dalam memahami karakteristik peserta didik sehingga membuat peserta didik merasa jenuh dalam memahami pembelajaran yang diberikan guru saat di kelas, kinerja guru belum optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dikarenakan kualitas kerja guru yang masih belum optimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, motivasi guru dalam pengembangan diri masih rendah dikarenakan motivasi yang diberikan sekolah belum cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiologis guru, dan masih terdapat guru yang kurang diberikan penghargaan atas tercapainya prestasi kerja yang baik.

Bedasarkan uraian diatas, bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa”**

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat rendahnya kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran yang kondusif.
2. Kinerja guru belum optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

3. Motivasi guru dalam pengembangan diri masih rendah.
4. Masih terdapat rendahnya motivasi guru dalam memberikan penghargaan atas tercapainya prestasi kerja yang baik.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.

1.5 Manfaat Penelitian

Bedasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu dan wawasan khususnya tentang Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.

- b. Bagi Sekolah

Sebagai bahan atau pemasukan bagi sekolah untuk menetapkan kebijakan yang meningkatkan kinerja sekolah pada SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.

- c. Bagi Pembaca

Untuk memberikan dan menambah pengetahuan kepada semua pihak yang bermanfaat bagi pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kompetensi Guru

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Echols dan Shadly Supratiningkrum (2014:58) kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Menurut Kurniasih (2017:25) kompetensi guru diartikan sebagai hasil perpaduan berbagai jenis kemampuan, yang dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diinternalisasikan, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya, tugas profesional mereka. Pengertian kompetensi sendiri adalah kemampuan atau keterampilan.

Sebaliknya Fachruddin dan Ali (2015:31) mengatakan “kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki guru untuk mencapai jenjang guru profesional. Kompetensi tersebut antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial”. Sedangkan menurut Sagala (2016:23) “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diinternalisasikan, dan dikuasai oleh guru untuk mampu melaksanakan tugas profesionalnya.

Bedasarkan pandangan para ahli yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Jadi mau tidak mau guru harus menguasai seluruh kompetensi dasar yang harus dimilikinya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena guru yang profesional harus memiliki keempat kompetensi tersebut.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Menurut Permendiknas No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan (Suyanto & Jihad, 2013:41) adalah :

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, secara rinci tiap bagian kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut :

- a) Memahami siswa secara mendalam, dengan indikator esensial :
memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal siswa.
- b) Merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indikator esensial : memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran,

menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menetapkan kompetensi yang ingin dicapai serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- c) Melaksanakan pembelajaran, dengan indikator esensial : menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial : merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e) Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, dengan indikator esensial : memfasilitasi siswa untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

2) Kompetensi Kepribadian

Menurut Hall & Lindzey dalam Suyanto & Jihad (2013:42), kompetensi kepribadian adalah serangkaian kejadian dan karakteristik dalam keseluruhan kehidupan, dan merefleksikan elemen-elemen tingkah laku yang bertahan lama, berulang-ulang dan unik. Oleh karena itu, kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia, dan berwibawa, serta dapat menjadi teladan bagi siswa. Secara rinci bagian kompetensi kepribadian terdiri atas :

- a) Kepribadian yang mantap dan stabil, dengan indikator esensial : bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai norma sosial, bangga sebagai guru yang profesional, memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dalam kehidupan.
 - b) Kepribadian yang dewasa, dengan indikaor esensial : menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi.
 - c) Kepribadian yang arif, dengan indikator esensial : menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
 - d) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, dengan indikator esensial : bertindak sesuai dengan norma agama, iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong dan memiliki perilaku yang pantas diteladani siswa.
 - e) Kepribadian yang berwibawa, dengan indikator esensial : memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani.
- 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki bagian kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut :

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, dengan indikator esensial : berkomunikasi secara efektif dengan siswa, guru bisa memahami keinginan dan harapan siswa.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya bisa berdiskusi tentang masalah-masalah yang dihadapi siswa serta solusinya.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Contohnya, guru bisa memberikan informasi tentang bakat, minat, dan kemampuan siswa kepada orang tua siswa.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Setiap bagian kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut :

- a) Menguasai substansi keilmuan yang terikat dengan bidang studi. Guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur konsep, dan metode keilmuan yang menaungi dan koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam proses belajar mengajar.

- b) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki implikasi bahwa guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Menurut Djamarah (2015:130) mengatakan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru :

1) Latar Belakang Pendidikan

Perbedaan latar belakang pendidikan guru akan mempengaruhi proses dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu sangat penting bagi suatu instansi pendidikan dalam memperhatikan latar belakang pendidikan dari guru agar dapat terlaksananya proses belajar mengajar yang diharapkan dan agar tercapainya visi dan misi dari suatu instansi dengan baik.

2) Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar bagi seorang guru merupakan suatu hal yang sangat penting dan sangat berharga. Seorang guru yang banyak pengalamannya dalam mengajar akan lebih muda dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas. Untuk itu guru sangat memerlukannya, sebab pengalaman mengajar tidak pernah ditemukan dan diterima selama duduk dibangku sekolah lembaga pendidikan formal.

2.1.1.4 Indikator Kompetensi Guru

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2016:204) menjelaskan beberapa indikator-indikator yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan / Keterampilan (*Skill*)
4. Sikap (*Attitude*)

2.1.1.5 Hubungan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diinternalisasikan, dan dikuasai oleh guru untuk mampu melaksanakan tugas profesionalnya (Sagala, 2016:23).

Seseorang yang berkompentensi berarti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai dasar yang diterapkan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan,keterampilan dan perilaku seseorang agar dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan mampu bertahan dalam dunia kerja dan melaksanakan kinerja sesuai dengan standar yang dimiliki profesinya. Guru dapat dikatakan memiliki kompetensi jika telah memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan saja tidaklah cukup, harus diwujudkan dalam bentuk tindakan yang nyata (Putri, 2017:38).

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) merupakan serapan dari bahasa latin “*movere*” yang secara harafiah berarti “menggerakkan” (*to move*). Beberapa pendapat ahli memiliki beragam penjabaran mengenai pengertian motivasi. Menurut Rorimpandey (2020:51) mengemukakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan (kebutuhan, kehendak, keinginan dan kekuatan lain yang ingin memberikan dorongan) untuk menggerakkan individu melakukan perilaku tertentu.

Afework, dkk. (2021:51) menjelaskan bahwa *motivation is the way to drive a person into doing something. It is driving force within a person which stimulates the individual to do something up to the target level to fulfill some need or expectation*. Motivasi adalah cara untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu. Ini adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang merangsang individu untuk melakukan sesuatu sampai ke tingkat target untuk memenuhi beberapa kebutuhan atau harapan.

Menurut Hutahaean (2021:52) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang, yang dapat mengarahkan, mendorong, atau menyebabkan orang melakukan tindakan. Motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk menentukan tindakan yang menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan.

Menurut Dahliah dan Sakka (2021:56) menyatakan motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan

semangat untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang mempunyai pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi kerja guru adalah suatu hal yang menjadikan guru secara pribadi bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar guna mencapai tujuan sesuai rencana.

Septiawan, dkk. (2020:55) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu kondisi yang menjadikan guru mempunyai keinginan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru dapat meningkatkan tenaga untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, serta menyebabkan seorang guru menyadari adanya relevansi tujuan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan yang timbul dari dalam dan luar guru. Seorang guru dapat bekerja dengan tekun apabila mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi kerja guru dapat membuat seorang guru bersemangat dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:140) jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor Motivasi menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor Internal antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- Keinginan untuk berkuasa.

e. Keinginan untuk berkuasa

Seseorang akan terdorong untuk bekerja jika mereka memiliki keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan. Jika seseorang ingin dipilih menjadi pimpinan atau ketua, mereka harus melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas menjadi penguasa dalam organisasi atau kelompok kerja.

2) Faktor Eksternal antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi pegawai dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa

dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang menggunakan sistem prestasi kerja untuk memberikan kompensasi kepada pegawainya. Sangat penting bagi para pegawai untuk diinformasikan dengan jelas tentang semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan, sehingga mereka tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak memiliki aturan.

2.1.2.4 Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua metode yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan menurut Hasibuan (2013:149) sebagai berikut:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi materil dan non materil yang diberikan secara langsung kepada individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau

kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

2.1.2.5 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Zauhar dalam (Wahyudi, 2021:28-29) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja yaitu:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam membentuk tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui Andil bahannya

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian pemimpin

Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai. Dengan perhatian yang diberikan tersebut bawahan akan termotivasi kerja untuk bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pimpinan.

2.1.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017:122), indikator motivasi kerja terdiri dari:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Salah satu kebutuhan paling dasar dan pokok manusia adalah kebutuhan fisiologis, yang mencakup sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan seseorang.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Rasa aman adalah kebutuhan, yang mencakup perlakuan adil di tempat kerja dan keamanan fisik dan psikologis.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Setelah memenuhi kebutuhan rasa aman, muncul kebutuhan ketiga, yaitu kebutuhan sosial. Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka tidak dapat melepaskan kebutuhan interpersonal mereka sendiri.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Penghargaan diri berarti mengetahui bahwa seseorang perlu dihargai dan dihormati oleh orang lain, mengetahui bahwa mereka memiliki apa yang mereka bisa lakukan, dan mengetahui seberapa baik mereka bekerja.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Proses pengembangan potensi untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi seseorang dikenal sebagai kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.2.7 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang, yang dapat mengarahkan, mendorong, atau menyebabkan orang melakukan tindakan. Motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk menentukan tindakan yang menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, menurut Dahliah dan Sakka (2021:56-57), ini karena motivasi adalah hal terpenting dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Guru yang sangat termotivasi dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya secara profesional. Sebaliknya, guru yang mengalami krisis motivasi kerja dapat melakukan tugasnya dengan santai dan bebas oleh karena itu, untuk menjaga kualitas guru, motivasi kerja sangat penting.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Septiawan, dkk. (2020:10) menjelaskan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses kerja

seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik atau tidaknya hasil kerja individu tersebut.

Kelvin (2016:11) mengemukakan bahwa *performance is the act or process of carrying in a satisfactory manner. In the case of teachers, performance can be seen in punctuality, positive relationship with the students and the like*. Kinerja adalah tindakan atau proses membawa dengan cara yang memuaskan. Dalam kasus guru, kinerja dapat dilihat dalam ketepatan waktu, hubungan positif dengan siswa dan sejenisnya.

Mangkunegara (2017:9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Darmadi (2018:34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kurun waktu tertentu. Kerangka pencapaian tujuan pendidikan kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Sedangkan menurut Afandi (2018:151) kinerja guru adalah aktivitas guru dalam proses belajar mengajar, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, mengelola pembelajaran dan menilai hasil belajar siswa.

Menurut Asterina dan Sukoco (2019:12), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yang meliputi aspek perencanaan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, menciptakan dan memelihara kelas yang optimal, pengendalian kondisi pembelajaran yang optimal, dan penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Bedasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanahnya, profesi yang diembannya, dan akhlaknya. Singkatnya, kinerja guru adalah hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, tindakan, dan prestasi kerja.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Kinerja Guru

Menurut Darmadi (2018:37) terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru, antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa

- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Barnawi dan Arifin (2017:15) menyatakan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian guru antara lain:

- 1) Merencanakan pembelajaran

Guru (Ditjen PMPTK, 2008:4) wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja.

- 2) Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2008:4-5) kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

- 3) Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2008:5) merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

4) Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik (Ditjen PMPTK, 2008:6) dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Guru

Dalam setiap kinerja tentu memiliki faktor yang mempengaruhi begitu pula dengan kinerja guru, Faktor kinerja guru menurut Prabu (dalam Pianda, 2018:22-23) ada dua faktor yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang, faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- a) Kecerdasan, bagi profesi guru kecerdasan adalah hal yang utama dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab sebagai guru, jika terlalu rumit tugas serta tanggung jawab sebagai seorang guru maka harus tinggi juga kecerdasan yang dibutuhkan. Namun, jika tugas dan tanggung jawab yang diberikan monoton akan mempengaruhi kinerja guru.
- b) Keterampilan dan kecakapan, dalam hal ini sebagai seorang guru tentu diharapkan mampu memiliki keterampilan dan kecakapan terutama pada dalam diri seorang guru, tetapi keterampilan dan kecakapan masing-masing pribadi tentu berbeda disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan pelatihan.

- c) Bakat, bakat yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu kemampuan atau keterampilan alami yang ada dalam diri seseorang, jika dikaitkan dengan suatu profesi atau pilihan pekerjaan maka tentu akan mempengaruhi kinerja.
- d) Kemampuan dan minat, kemampuan dan minat yang tinggi akan mempengaruhi pekerjaan yang dijalani.
- e) Motif, motif-motif yang dimilikinya akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.
- f) Kesehatan merupakan salah satu hal yang penting bagi seseorang dalam bekerja, kesehatan dapat mendorong seseorang dalam menjalankan proses kerja serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.
- g) Kepribadian, dalam diri seseorang khususnya dalam profesi guru, kepribadian merupakan hal yang penting dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang diemban, kepribadian yang baik dapat membantu dalam kesulitan, dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi antar rekan kerja.
- h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja, seseorang akan bekerja dengan sepenuh hati apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan cita-cita dan tujuannya karena dengan demikian tujuan dan sasarannya akan tercapai.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar diri seseorang, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- a) Lingkungan keluarga, keluarga sangat mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh lingkungan keluarganya.
- b) Lingkungan kerja adalah tempat seseorang beradaptasi untuk melakukan pekerjaannya. Jika lingkungan kerjanya membuat seseorang nyaman, itu akan berdampak positif pada kinerjanya.
- c) Komunikasi dengan kepala sekolah sangat penting karena kepala sekolah adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas semua urusan sekolah. Karena itu, sangat penting untuk berkomunikasi dengan kepala sekolah agar mereka dapat mengelola semua tugas dengan baik.
- d) Sarana dan prasarana, terpenuhinya sarana dan prasarana dalam kegiatan belajar mengajar akan membantu guru lebih baik.
- e) Ketika guru mengajar di kelas, maka harus berinteraksi dengan siswa mereka. Untuk memastikan bahwa proses dan hasil pembelajaran berjalan dengan baik dan guru memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembelajaran sekolah yang sangat penting.
- f) Guru terlibat dalam bidang administrasi sekolah, seperti menyempurnakan dan menyesuaikan kurikulum, dan merencanakan kebijakan tentang kepegawaian.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja Guru

Menilai kinerja guru menurut Pianda (2018:16), adalah proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar. Sedangkan menurut Didi (2018:16), penilaian kinerja guru adalah suatu proses untuk mengukur tingkat keberhasilan seorang guru. Penilaian kinerja dapat dilihat dalam banyak hal, seperti menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hasil prestasi tindak lanjut, memahami landasan kependidikan, memahami tingkat perkembangan siswa, dan memanfaatkan kemajuan IPTEK.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2009 Nomor 16 dalam Priansa (2014:354) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru mencakup penilaian semua kegiatan tugas utama guru yang berkaitan dengan pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Kemampuan guru untuk menguasai dan menerapkan kompetensinya sangat penting untuk pelaksanaan tugas utama mereka. Tujuan penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tingkat kemampuan seorang guru.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sekolah dan kinerja guru.
- 3) Memberikan dasar untuk proses pengambilan keputusan tentang cara-cara yang efektif atau kurang efektif untuk menetapkan kinerja guru.
- 4) Menyediakan fondasi untuk program pembangunan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi.
- 6) Memberikan dasar untuk sistem peningkatan karir dan promosi guru, serta metode penghargaan tambahan.

Terdapat dua tujuan utama penilaian kinerja guru sesuai dengan peraturan tersebut, antara lain:

- 1) Menilai untuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan kemampuan yang diperlukan untuk proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja digunakan untuk membuat profil kinerja guru yang menunjukkan kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat digunakan sebagai audit keterampilan guru atau analisis kebutuhan, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- 2) Penilaian kinerja guru dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional. Penilaian ini dilakukan untuk menghitung jumlah kredit yang diterima guru atas kinerja pembelajaran, bimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan fungsi sekolah atau madrasah.

2.1.3.5 Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Menurut Daryanto (2013:198-199), penilaian kinerja guru harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang dapat dipercaya, adapun penilaian kinerja guru yang harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) Berdasarkan ketentuan, yaitu penilaian harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- b) Berdasarkan kinerja, yang berarti kinerja guru dapat dicatat dan dipantau melalui kegiatan mereka disekolah, seperti melakukan pembelajaran, memberikan bimbingan, dan memberikan tugas tambahan yang bermanfaat bagi sekolah.
- c) Berlandaskan dokumen, selama proses penilaian kinerja, guru harus memahami semua dokumen yang berkaitan dengan kinerja mereka, baik yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi maupun indikator kinerja mereka secara menyeluruh. Ini memastikan bahwa penilai dapat memahami dan mengetahui elemen yang dievaluasi, serta dasar dan kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian.
- d) Dilakukan secara teratur setiap tahun, dengan memulai evaluasi diri dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:
 - 1) Obyektif. Penilaian dilakukan secara obyektif dan berkaitan dengan kegiatan sehari-hari di sekolah.
 - 2) Adil. Penilaian kinerja guru berlaku untuk semua guru dan dapat dipertanggung jawabkan.
 - 3) Akuntabel. Penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan.

- 4) Bermanfaat. Penilaian kinerja guru dapat membantu pengembangan karir dan meningkatkan kualitas kerja.
- 5) Transparan. Penilaian kinerja guru harus dilakukan secara terbuka.
- 6) Berorientasi pada proses. Penilaian kinerja guru harus berfokus pada proses daripada hasil.
- 7) Berkelanjutan. Penilaian terhadap guru dilakukan secara sistematis, berkala, dan terus-menerus.
- 8) Rahasia. Hanya pihak-pihak yang terkait dan berkepentingan yang boleh mengetahui hasil penilaian guru.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Guru

Adapun menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam suatu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yosef Linggi (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru.
2	Devi Yuniati Dradjat, Ade Mubarak (2023)	Pengaruh Kompetensi Dasar dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Kota Bandung).	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru secara parsial.
3	Restie Fauziana Ulfie (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada MI Madrasah Pembangunan UIN Jakarta).	Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.
4	Deva Darnitasari (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Kota Makasar.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru.
5	Diya Andira Nanda Pertiwi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Sungguminasa.	Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
6	Davit Anggoro Putro (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri	Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	Rinaldi Hutasuhut, Toni Hidayat (2022)	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Al-Washliyah 8 Medan.	Kompetensi guru atau variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
8	Sudung Simatupang,	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

	Marto Silalahi (2019)	SMA Sultan Agung Pematangsiantar.	
9	Muhammad Guruh (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
10	Nur Halimahturrafiah, Sufyarma Marsidin, Anisah, Rifma (2023)	The Influence Of Teacher Competence And Work Motivation On The Performance Of State High School Teachers	<i>The results of the data analysis show that there is a significant influence between teacher competence on teacher performance of 47.2%, there is a significant influence between work motivation on teacher performance of 25.8%, and there is a significant influence between teacher competency and work motivation jointly on teacher performance of 75.1%. (hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 47,2%, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 25,8%, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru dengan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 75,1%).</i>

Sumber: Linggi (2021), Dradjat dan Mubarok (2023), Ulfie (2018), Darnitasari (2020), Pertiwi (2019), Putro (2022), Hutasuhut dan Hidayat (2022), Simatupang dan Silalahi (2019), Guruh (2018), Nur, Marsidin, Rifma (2023), data diolah penulis, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Kompetensi Guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh guru:

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Sebagaimana dinyatakan oleh Fachruddin dan Ali (2015:31), “kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki guru untuk mencapai jenjang guru profesional. Kompetensi tersebut antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial”.

Seseorang yang berkompentensi berarti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai dasar yang diterapkan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku seseorang agar dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan mampu bertahan dalam dunia kerja dan melaksanakan kinerja sesuai dengan standar yang dimiliki profesinya. Guru dapat dikatakan memiliki kompetensi jika telah memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan tidaklah cukup harus diwujudkan dalam bentuk tindakan yang nyata (Putri, 2017:38). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Guruh (2018), Simatupang, Silalahi (2019), dan Hutasuhut, Hidayat (2022) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang sudah menguasai kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Dahliah dan Sakka (2021:56), motivasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru. Semangat untuk mencapai tujuan disebut motivasi. Selain itu, motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat guru bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, menurut Dahliah dan Sakka (2021:56-57), ini karena motivasi adalah hal terpenting dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Guru yang sangat termotivasi dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya secara profesional. Sebaliknya, guru yang mengalami krisis motivasi kerja dapat melakukan tugasnya dengan santai dan bebas. Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas kinerja guru, motivasi kerja sangat penting. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Putro (2022), Pertiwi (2019), dan Darnitasari (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi diberikan kepada guru akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

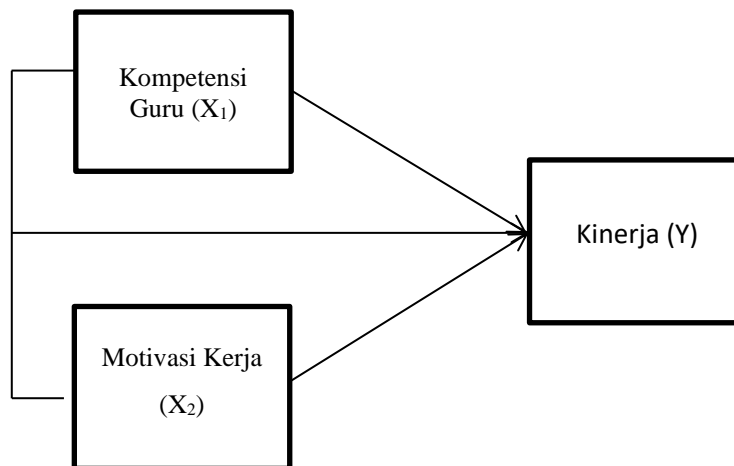
2.3.3 Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Guru

Seseorang yang berkompentensi berarti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai dasar yang diterapkan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan dan perilaku seseorang agar dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan mampu bertahan dalam dunia kerja dan melaksanakan kinerja sesuai dengan standar yang dimiliki profesinya. Guru dapat dikatakan memiliki kompetensi jika telah memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan saja tidaklah cukup, harus diwujudkan dalam bentuk tindakan yang nyata (Putri, 2017:38).

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, menurut Dahliah dan Sakka (2021:56-57), ini dikarenakan motivasi adalah hal terpenting dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Guru yang sangat termotivasi dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya secara profesional. Sebaliknya, guru yang mengalami krisis motivasi kerja dapat melakukan tugasnya dengan santai dan bebas. Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas kinerja guru, motivasi kerja sangat penting. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Linggi (2021), Dradjat, Mubarok (2023), dan Ulfie (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, dengan adanya kompetensi guru dan motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja guru sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Bedasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.
- 3) Kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa.