

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Di Indonesia, Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki peran yang penting dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa sebelum mereka melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi. UPT SMP Negeri 2 Medan sebagai salah satu lembaga pendidikan di Kota Medan memikul tanggung jawab besar dalam mendidik generasi muda dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di masa depan.

Namun, dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang optimal, UPT SMP Negeri 2 Medan menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan yang cukup signifikan adalah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mereka. Kemampuan kerja guru, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sangat penting dalam menentukan kualitas proses belajar-mengajar di kelas. Selain itu, motivasi kerja guru juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap tugasnya dan dapat memberikan pengajaran yang lebih baik kepada siswa.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di UPT SMP Negeri 2 Medan, masih terdapat indikasi bahwa faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja guru belum sepenuhnya optimal. Penelitian awal menunjukkan adanya perbedaan dalam kinerja guru, di mana beberapa guru

telah menunjukkan kinerja yang sangat baik, sementara yang lainnya masih perlu peningkatan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana kedua faktor tersebut saling memengaruhi, serta apa saja yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja di UPT SMP Negeri 2 Medan juga dapat memengaruhi motivasi dan kemampuan kerja guru. Faktor-faktor seperti ketersediaan fasilitas pendidikan, dukungan dari pihak manajemen, serta hubungan antar rekan kerja, dapat memengaruhi semangat kerja guru. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan dan motivasi kerja guru, agar langkah-langkah perbaikan dapat dilakukan secara tepat sasaran.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan program untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, serta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam mendidik siswa. Guru yang memiliki kemampuan yang baik, baik dalam penguasaan materi, metode mengajar, maupun pemanfaatan teknologi pendidikan, umumnya menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Namun, jika kemampuan tersebut tidak didukung dengan pelatihan yang memadai atau dukungan dari pihak sekolah, efektivitasnya bisa saja menurun. Motivasi yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik (seperti panggilan hati untuk mendidik) maupun ekstrinsik (seperti insentif dan

penghargaan), sangat berperan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas guru. Sebaliknya, jika motivasi rendah, guru cenderung kurang inovatif dan tidak maksimal dalam mengajar. Kinerja guru yang optimal dapat tercermin dari perencanaan pembelajaran yang baik, interaksi yang efektif dengan siswa, serta pencapaian hasil belajar yang tinggi. Jika kinerja menurun, kemungkinan besar dipengaruhi oleh kurangnya kemampuan, rendahnya motivasi, atau faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja dan kebijakan sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan penelitian ini, yaitu:

1. Kinerja guru masih belum mencapai tingkat yang optimal, yang terlihat dari rendahnya inovasi dalam pembelajaran, partisipasi yang masih kurang dalam program pelatihan, serta minimnya inisiatif dalam pengembangan profesional.
2. Penguasaan materi yang masih terbatas, kemampuan penyampaian pelajaran yang belum maksimal, serta lemahnya pengelolaan kelas, menunjukkan bahwa aspek kemampuan kerja perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius.
3. Motivasi guru yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini untuk menghindari kekeliruan dalam pemahaman permasalahan yang muncul, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan?
- c. Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dapat disimpulkan oleh peneliti diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik dalam membantu untuk mengembangkan kerangka berpikir dan mendorong pemikiran kritis

tentang pentingnya kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

b. Praktis

1. Bagi peneliti

Memberikan wawasan dan pemahaman kepada penulis mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Sekolah

Memberikan informasi untuk mendukung peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan.

3. Pembaca

Memperluas wawasan dan menyediakan informasi juga referensi bagi mereka yang tertarik untuk membahas atau melakukan penelitian yang sama, sekaligus meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kemampuan Kerja

2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur penting dalam kematangan seseorang, yang berkaitan erat dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan berkaitan erat dengan aspek fisik maupun mental yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, bukan hanya apa yang ingin dilakukan (Gibson, 2013:61).

Kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015:10). Dengan kata lain, kemampuan adalah potensi yang ada dalam diri seseorang yang memungkinkan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan atau, sebaliknya, tidak mampu melakukannya.

Menurut Winardi (2010:41), kemampuan seseorang akan memengaruhi perilaku dan hasil kerjanya. Dalam suatu organisasi, sering terjadi bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi belum tentu memiliki keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Winardi (2010:41) juga menjelaskan bahwa kemampuan merupakan sifat yang melekat pada individu atau yang dipelajari sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan, baik yang bersifat mental maupun fisik.

Kemampuan kerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta alokasi waktu (Hasibuan, 2015:15).

Greenberg dan Baron (2013:20) mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk menyelesaikan berbagai tugas. Sementara Muchlas (2012:17) menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.2 Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015:30), kemampuan diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara umum, kemampuan individu terdiri dari dua aspek utama: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas yang bersifat mental. Hal ini meliputi kemampuan berpikir, menganalisis, dan memahami.
2. Sementara itu, kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan stamina, kecepatan, kekuatan, serta keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan ketahanan tubuh, keterampilan motorik, dan kekuatan fisik.

2.1.3 Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Penggabean (2013:85), proses penelitian mengenai kemampuan kerja dilakukan untuk memahami kinerja seseorang. Proses ini melibatkan beberapa tahap, yaitu:

1. Identifikasi, yaitu tahap awal yang mencakup penentuan elemen-elemen yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan analisis pekerjaan agar dapat mengenali aspek-aspek yang relevan untuk dinilai dan menyusun skala penelitian. Penilaian yang dilakukan harus berhubungan langsung dengan pekerjaan, bukan hal-hal di luar pekerjaan.
2. Observasi, yaitu kegiatan pengamatan yang dilakukan secara teliti dan berkala. Semua aspek yang akan dinilai perlu diamati dengan seksama agar hasil penilaian objektif dan akurat. Observasi yang jarang dilakukan atau tidak relevan dengan kinerja kerja hanya akan menghasilkan data yang bersifat sementara dan kurang tepat.
3. Pengukuran, yaitu tahap pemberian penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan berdasarkan hasil observasi sebelumnya.
4. Pengembangan, yaitu selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan, pihak penilai juga melakukan upaya pengembangan. Hal ini diperlukan jika ditemukan perbedaan antara yang diharapkan pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Kemampuan kerja dipengaruhi oleh dua hal utama:

- a. Kemampuan (ability) yang mencakup kapasitas seseorang untuk berprestasi (capacity to perform).
- b. Motivasi (willingness) yang mencakup keinginan, semangat, dan dorongan untuk berkinerja (willingness to perform).

2.1.4 Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Menurut Robert R. Katz (dalam Meoenir, 2012:91), terdapat tiga jenis kemampuan dasar yang perlu dimiliki seseorang untuk mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas agar hasil yang dicapai optimal, yaitu:

1. Kemampuan teknis, yakni pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan proses, prosedur, serta penggunaan alat-alat kerja yang berkaitan langsung dengan tugas yang diemban.
2. Kemampuan human relation (bersifat manusiawi), yaitu kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, menciptakan suasana yang nyaman dan aman, sehingga anggota organisasi merasa bebas mengemukakan masalah yang dihadapi.
3. Kemampuan konseptual, yakni kemampuan untuk melihat keseluruhan gambaran situasi, mengenali unsur-unsur penting di dalamnya, serta memahami hubungan antara unsur-unsur tersebut.

2.1.5 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Gibson (2014:18), terdapat sejumlah kemampuan yang perlu dimiliki dalam sebuah organisasi agar pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien. Beberapa kemampuan penting yang harus dimiliki karyawan meliputi:

- a. Kemampuan untuk membangun dan menjaga hubungan baik dengan orang lain.
- b. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja.
- c. Kemampuan untuk memelihara dan meningkatkan rasa keadilan serta kesetaraan dalam sistem pemberian imbalan.

2.1.6 Dimensi Kemampuan Kerja

a. Hard Skills

Merupakan kemampuan teknis atau khusus yang dapat diukur dan dipelajari, antara lain:

1. Penguasaan teknologi atau software tertentu.
2. Pengetahuan teknis yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.
3. Keterampilan mekanis atau fisik, seperti kemampuan mengoperasikan alat atau mesin.

b. Soft Skills

Kemampuan non-teknis yang mendukung performa kerja, seperti:

1. Komunikasi yang efektif.
2. Pengelolaan waktu yang baik.
3. Kemampuan bekerja dalam tim dan kepemimpinan.

c. Kesehatan Fisik dan Mental

1. Kondisi fisik yang memadai untuk menjalankan tugas, seperti daya tahan tubuh.
2. Kesehatan mental yang mencakup kemampuan mengelola stres dan ketahanan emosional.

2.1.7 Strategi Meningkatkan Kemampuan Kerja

1. Pengembangan individu
 - a. Mengikuti pelatihan, kursus, atau sertifikasi.
 - b. Membaca buku mintau mengikuti seminar yang relevan dengan bidang pekerjaan.
 - c. Menjaga kesehatan fisik dan mental.
2. Peran organisasi
 - a. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan.
 - b. Memberikan umpan baik yang konstruktif melalui evaluasi kinerja.
 - c. Menciptkan lingkungan kerja yang mendukung dan inovatif.
3. Pemanfaatan teknologi
 - a. Menggunakan perangkat lunak atau alat bantu kerja untuk efisiensi.
 - b. Menyelesaikan diri dengan tren teknologi di bidang pekerjaan.

2.1.8 Tantangan Kemampuan Kerja

- a. Perkembangan teknologi yang berlangsung dengan sangat cepat.
- b. Kebutuhan akan kemampuan multi-keterampilan atau keahlian beragam.
- c. Beban kerja yang berat serta tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- d. Ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki pekerja dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.9 Hubungan Kemampuan Kerja

Seorang karyawan hanya akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa mengalami peningkatan kinerja jika mereka tidak memiliki

motivasi untuk berprestasi. Tanpa motivasi yang tinggi, kinerja yang optimal sulit dicapai. Faktor motivasi menjadi salah satu variabel penting yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan kerja yang optimal sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik jika kemampuan kerjanya memadai. Menurut (2011:97), kemampuan kerja pada dasarnya merupakan kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik yang memungkinkan seseorang menjalankan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan, yaitu tujuan perusahaan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap tindakan manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar dirinya maupun yang ada di dalam dirinya sendiri, dan dorongan tersebut dikenal sebagai motivasi. Dalam dunia pendidikan saat ini, motivasi dalam melaksanakan tugas menjadi faktor krusial yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, serta hasil dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja guru, maka hasil serta kualitas pendidikan juga akan ikut membaik. Melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi dan memanfaatkan seluruh kemampuan serta keterampilan bertujuan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan sesuai harapan. Agar dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas, seorang pegawai atau guru harus memiliki motivasi kerja yang memengaruhi semangat dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hamzah B. Uno (2011:114), motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan seseorang untuk memulai rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motif sering diartikan sebagai dorongan atau tenaga yang menggerakkan jiwa dan raga seseorang untuk bertindak, sehingga motivasi adalah penyebab yang mendorong manusia untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan (Robbins, 2015:201). Tiga elemen utama dalam motivasi kerja adalah intensitas, yaitu seberapa keras seseorang berusaha; arah, yaitu tujuan yang ingin dicapai; dan ketekunan, yaitu lamanya usaha tersebut dapat dipertahankan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersedia melakukan suatu hal (Kartini Kartono, 2014:35). Definisi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya motivasi, kinerja seseorang tidak akan meningkat. Menurut Clark (2015:21), motivasi kerja adalah faktor yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku, terkait dengan penentuan arah, intensitas, dan durasi usaha yang dilakukan.

2.2.2 Hakikat Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari kata “motif” yang berarti dorongan atau daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Dari makna kata motif tersebut, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berusaha mengubah perilakunya menjadi lebih baik demi memenuhi kebutuhannya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai usaha yang mendorong individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu demi meraih kepuasan atas tindakannya.

Motivasi ini terbagi menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik yang muncul karena adanya rangsangan dari luar individu.

2.2.3 Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Faktor internal motivasi kerja

Faktor internal yang memengaruhi motivasi seseorang meliputi:

1. Keinginan hidup

Keinginan untuk memperoleh kompensasi yang layak, memiliki pekerjaan tetap, meskipun penghasilan tidak besar, serta mendapatkan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan memiliki sesuatu

Dorongan untuk memiliki sesuatu dapat memotivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Keinginan memperoleh penghargaan

Seseorang terdorong bekerja karena ingin diakui, dihormati oleh orang tua,

dan meraih status sosial yang tinggi. Orang juga perlu bekerja keras untuk mendapatkan penghasilan.

4. Keinginan akan pengakuan

Ini mencakup hal-hal seperti:

- a) Penghargaan atas prestasi yang diraih.
- b) Terjalannya hubungan kerja yang harmonis.
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihormati oleh masyarakat.

5. Hasrat untuk berkuasa

Keinginan memiliki kekuasaan atau menjadi pemimpin, dalam arti positif seperti menjadi kepala atau pengambil keputusan, dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat.

b. Faktor eksternal motivasi kerja

Faktor-faktor dari luar yang memengaruhi motivasi meliputi:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi fasilitas dan sarana yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Kompensasi yang diterima menjadi sumber utama penghasilan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga.

2. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi adalah memberikan arahan dan bimbingan agar pegawai dapat menjalankan tugas dengan benar dan menghindari kesalahan.

3. Jaminan pekerjaan

Pegawai termotivasi karena memiliki harapan dapat bekerja dalam jangka panjang hingga usia pensiun di perusahaan tersebut.

4. Status dan tanggung jawab

Posisi atau jabatan tertentu memberikan rasa dipercaya serta tanggung jawab yang besar, sehingga mendorong pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan pencapaian dalam pekerjaan sehari-hari.

5. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang jelas dan adil dapat melindungi serta memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Semua aturan yang berlaku perlu diinformasikan secara transparan kepada para pegawai.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini mencakup makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan ini, seorang pemimpin perlu memberikan gaji yang sesuai agar kebutuhan dasar pegawai terpenuhi.

b) Kebutuhan akan rasa aman

Ini termasuk kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin harus menyediakan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, fasilitas perumahan, dan dana pensiun bagi pegawai.

c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Merupakan kebutuhan untuk merasa diterima dalam kelompok kerja, memiliki

rasa afiliasi, dapat berinteraksi, serta mencintai dan dicintai. Pemimpin perlu menghargai keberadaan pegawai sebagai anggota tim, menciptakan interaksi kerja yang baik, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.

d) **Kebutuhan akan penghargaan**

Ini adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Pemimpin sebaiknya tidak bersikap sewenang-wenang terhadap pegawai, tetapi justru menghargai dan memberi pengakuan atas prestasi yang dicapai.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri, menyampaikan ide, memberikan masukan, dan meraih prestasi. Untuk itu, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai agar mereka dapat mengaktualisasikan diri dengan baik dan wajar di perusahaan.

2.2.5 Jenis-jenis Motivasi Kerja

a. **Motivasi intrinsik**

Motivasi ini bersumber dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan terhadap hasil kerja, rasa berhasil, atau kesempatan untuk berkembang.

b. **Motivasi ekstrinsik**

Motivasi ini berasal dari faktor eksternal, misalnya berupa gaji, bonus, penghargaan, atau lingkungan kerja yang mendukung.

2.2.6 Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja

a. **Untuk individu**

- Tetapkan target yang jelas dan dapat dicapai.
- Jaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- Tingkatkan kemampuan melalui kursus atau pendidikan tambahan.
- b. Untuk organisasi
- Berikan penghargaan dalam bentuk uang maupun non-uang.
 - Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
 - Berikan umpan balik secara rutin.
 - Sediakan kesempatan untuk pengembangan karier.
 - Bangun budaya kerja yang terbuka, mendukung, dan inklusif.

2.2.7 Teori Motivasi Kerja

a. Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow)

Menurut teori ini, motivasi seseorang timbul melalui pemenuhan kebutuhan dasar yang kemudian berkembang hingga ke tahap aktualisasi diri.

b. Teori Dua Faktor (Herzberg)

Teori ini membagi motivasi menjadi dua komponen: faktor motivator (misalnya pencapaian dan pengakuan) dan faktor higienis (seperti gaji dan lingkungan kerja).

c. Teori Harapan (Vroom)

Dalam teori ini, motivasi dipengaruhi oleh harapan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

d. Teori Keadilan (Adams)

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam pembagian beban kerja dan pemberian penghargaan.

2.2.8 Prinsip Motivasi Kerja

a. Motivasi kerja bersifat individual

Artinya, setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda mengapa mereka termotivasi untuk bekerja. Seseorang mungkin bekerja keras demi memperoleh sesuatu yang diinginkan, sementara orang lain mungkin termotivasi untuk menghindari sesuatu yang tidak diinginkan. Ada pula yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Dengan demikian, setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda, dan motivasi mereka juga bervariasi.

b. Motivasi kerja merupakan proses internal

Motivasi ini muncul dari proses psikologis dalam diri seseorang, sehingga sering kali kita tidak bisa melihat secara langsung seberapa tinggi atau rendah tingkat motivasinya. Kita hanya bisa memperkirakannya melalui perilaku yang tampak, misalnya arah, intensitas, dan konsistensi tindakannya. Orang dengan motivasi tinggi biasanya menerima pekerjaan dengan antusias, menunjukkan usaha yang intensif (intensitas tindakan), dan menyelesaikannya hingga tuntas (persistensi tindakan). Sebaliknya, mereka yang memiliki motivasi rendah sering menghindari tanggung jawab (arah tindakan), melakukan pekerjaan dengan minim usaha atau melakukan hal-hal yang tidak relevan (intensitas tindakan), serta kerap menunda atau memperlambat

pekerjaan sehingga hasilnya tidak optimal (persistensi tindakan). Oleh karena itu, mengelola motivasi kerja berarti mengarahkan, meningkatkan intensitas, dan mempertahankan konsistensi tindakan dalam bekerja.

c. Motivasi kerja bersifat kontekstual atau situasional

Selain bersifat personal dan internal, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh situasi atau kondisi tertentu. Bahkan pada orang yang sama, motivasi dapat berubah sesuai dengan situasi yang dihadapi.

d. Motivasi kerja bersifat sosial

Selain dipengaruhi oleh faktor pribadi, internal, dan situasional, motivasi kerja juga berkaitan erat dengan faktor sosial. Hubungan dengan orang lain di tempat kerja, seperti rekan kerja, atasan, atau bawahan, dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang. Dukungan atau dorongan dari mereka bisa memperkuat motivasi kita, begitu pula sebaliknya, motivasi mereka dapat memengaruhi motivasi kita.

2.2.9 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

a. Motivasi tinggi

Motivasi yang tinggi berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta komitmen individu dalam organisasi.

b. Motivasi rendah

Motivasi yang rendah dapat menimbulkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan meningkatkan risiko terjadinya konflik di lingkungan kerja.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang dapat diidentifikasi dan diukur melalui kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap guru. Terkait kinerja guru, yang dimaksud dengan perilaku adalah aktivitas guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Mengacu pada kinerja guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi tenaga pendidik di perguruan tinggi.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20(a) tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa dalam menjalankan tugas profesionalnya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, serta melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar. Tugas utama guru yang tercermin dalam aktivitas belajar-mengajar inilah yang menjadi wujud kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 41 Tahun 2007 juga menjelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara profesional di bidang pendidikan. Hal ini mencerminkan konsekuensi logis guru sebagai tenaga profesional.

Menurut Burhanudin, kinerja guru diartikan sebagai kualitas kerja yang dimiliki guru, yang tercermin melalui penguasaan dan penerapan kompetensi guru. Pandangan ini menekankan bahwa kinerja adalah representasi dari

penguasaan dan aplikasi kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan peran mereka. Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru, yang meliputi kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, termasuk perencanaan serta membangun hubungan interpersonal dengan siswa.

2.3.2 Faktor Kinerja

Menurut Cambel (dalam Burhanudin: 12), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru:

- a. Faktor individu/personal, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu kualitas dalam memberikan dorongan, motivasi, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pemimpin tim.
- c. Faktor tim, yang meliputi tingkat dukungan dan semangat dari rekan satu tim, rasa saling percaya di antara anggota, serta kekompakan yang terjalin dalam tim tersebut.
- d. Faktor situasional atau kontekstual, yaitu kondisi eksternal maupun internal yang dapat menimbulkan tekanan dan perubahan lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kegiatan, digunakan **indikator** sebagai alat atau petunjuk untuk menilai prestasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Setiap penilaian biasanya memiliki kriteria atau indikator penilaian yang

spesifik. Menurut Piet A. Suhertian (dalam Ambarita, 2015: 105), standar kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, antara lain:

1. Kemampuan guru dalam menangani siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran yang baik.
3. Pemanfaatan media pembelajaran secara efektif.
4. Kepemimpinan aktif yang ditunjukkan oleh guru.

Selain itu, Supardi (2014: 73) menjelaskan bahwa kinerja guru mencakup kemampuan dan keunggulan guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran yang tercermin dalam beberapa indikator, yaitu:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran.
3. Kemampuan membangun hubungan antarpribadi yang baik.
4. Kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar.
5. Kemampuan memberikan pengayaan bagi siswa.
6. Kemampuan menyelenggarakan kegiatan remedial.

Sementara itu, Kawan (2012: 187) menyebutkan enam kriteria utama dalam menilai kinerja guru, yaitu:

a. Kualitas

Menunjukkan sejauh mana proses atau hasil kerja mendekati standar yang ideal serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Menilai jumlah yang dihasilkan dalam bentuk nilai, unit, atau siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Ini mencakup beban kerja yang sesuai dengan

kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan memenuhi target dengan baik.

2.3.4 Aspek Penilaian Kinerja

- a. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang efektif.
- b. Kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran yang akan diajarkan oleh guru.
- c. Kompetensi sosial meliputi keterampilan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi kepribadian mencakup sikap, perilaku, serta integritas dalam menjalankan tugas dan peran sebagai seorang pendidik.

2.3.5 Tantangan Dalam Kinerja

- a. Teknologi pendidikan: Masih banyak guru yang belum sepenuhnya mahir menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran.
- b. Manajemen waktu: Guru sering mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara tugas administrasi dan fokus pada kegiatan mengajar.
- c. Kesejahteraan guru: Kondisi kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tingkat produktivitas kerja mereka.
- d. Kurikulum yang dinamis: Adanya perubahan kurikulum yang terus-menerus menuntut guru untuk selalu beradaptasi secara berkelanjutan.

2.3.6 Strategi Meningkatkan Kinerja

- a. Pelatihan dan pengembangan: Menyelenggarakan pelatihan secara rutin yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru
- b. Pengawasan dan evaluasi: Memberikan umpan balik yang membangun melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.
- c. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik: Memberikan penghargaan atau insentif sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja guru.
- d. Kolaborasi antar guru: Mendorong terjalinnya kerja sama antar guru untuk saling bertukar pengalaman dan metode pembelajaran yang efektif.

2.3.7 Pengaruh Kinerja

Kinerja guru yang optimal mampu meningkatkan:

- a. Prestasi akademik siswa secara signifikan.
- b. Pembentukan karakter dan sikap positif pada siswa.
- c. Citra dan reputasi sekolah di mata masyarakat.
- d. Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan dan para pendidik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dan hasilnya yang berhubungan atau berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama peneliti | Judul | Hasil penelitian |
|-----|----------------------|--|--|
| 1. | Hidayat (2010) | Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di kota medan. | Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru. kemampuan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi. |
| 2. | Simanjuntak (2012) | Motivasi kerja guru dan keterkaitannya dengan profesionalisme di kota medan. | Motivasi kerja di pengaruhi oleh faktor internal (kepuasan kerja) dan eksternal (dukungan Kepala Kerja) (Kepala Sekolah guru) dengan motivasi tinggi cenderung lebih |

| | | | |
|----|-----------------------|--|---|
| | | | profesional dalam menjalankan tugas. |
| 3. | Nasution (2011) | Hubungan antara kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru.di UPT SMP Negeri 1 Medan. | Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja guru. lingkungan kerja sebagai variabel moderasi juga memperkuat hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja. |
| 4. | Yanti (2015) | Pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kualitas pengajaran | Kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pengajaran, dengan motivasi kerja menjadi variabel paling dominan. |
| 5. | Andriani, D. (2010) | Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja guru | Motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. motivasi kerja memberikan kontribusi lebih besar dibanding kemampuan kerja. |
| 6. | Siregar, R. (2012) | Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru | Kompetensi (sebagai bagian dan kemampuan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. motivasi kerja juga memberikan kontribusi positif, terutama dalam |

| | | | |
|----|-------------------|--|---|
| | | | meningkatkan semangat mengajar. |
| 7. | Wijaya, T. (2014) | Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru | motivasi intrinsik seperti pengakuan dan penghargaan memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja guru dibanding motivasi ekstrinsik seperti gaji. |

2.5 Kerangka Konseptual

Agar dapat memahami masalah yang akan dibahas, diperlukan pemikiran dasar sebagai landasan untuk meneliti masalah tersebut. Tujuannya adalah untuk menemukan, mengembangkan, serta menguji kebenaran dalam sebuah penelitian, sehingga diperlukan kerangka konseptual sebagai panduan.

2.5.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Gibson (2010:145), kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia pendidikan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada guru. Tanpa kemampuan kerja yang memadai, hasil yang bermanfaat dalam pendidikan sulit tercapai. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan kerja sangat diperlukan guna menunjang kinerja guru.

Kemampuan kerja adalah kapasitas mental yang digunakan untuk melaksanakan berbagai tugas. Kemampuan ini berkaitan langsung dengan penyelesaian tanggung jawab guru dan tercermin dari hasil kinerja serta prestasi yang dicapai di tempat kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kemampuan kerja tidak dapat dipisahkan dari keterampilan, yang merupakan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dimiliki oleh guru. Jika guru menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka. Pemberian kesempatan kepada guru untuk mengembangkan bakat dan menggunakan kemampuan tersebut secara tepat juga akan berkontribusi pada kemajuan institusi pendidikan.

Selain itu, kemampuan kerja yang memadai dapat membantu guru menjalankan tugas saat ini maupun tugas di masa depan. Faktor kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena kemampuan tersebut menunjukkan potensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan perlu diberikan untuk meningkatkan kemampuan kerja guru, khususnya dalam keterampilan pemecahan masalah yang logis. Kemampuan ini penting karena pengalaman pemecahan masalah akan berguna ketika menghadapi masalah serupa di kemudian hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja guru.

1. Guru dengan kemampuan kerja tinggi lebih siap menghadapi tantangan dalam pembelajaran dan mampu menyampaikan materi secara efektif dengan metode yang sesuai dan menyesuaikan pelajaran dengan kebutuhan siswa.
2. Kemampuan teknis dan pedagogis yang baik memungkinkan guru menghasilkan proses pembelajaran berkualitas dan meningkatkan prestasi siswa.

3. Guru yang mampu mengatur prioritas kerja akan lebih produktif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau sikap (attitude) yang dimiliki oleh pemimpin dan kinerja guru dalam lingkungan sekolah agar mereka mau bekerja dengan memberikan semangat untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi merupakan hal yang kompleks, terutama dalam konteks pemerintahan, karena kebutuhan dan keinginan setiap guru berbeda-beda. Perbedaan ini muncul karena setiap guru dalam instansi pemerintahan memiliki karakteristik unik, baik secara biologis maupun psikologis, yang berkembang melalui proses pembelajaran.

Manfaat utama motivasi adalah menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas meningkat. Dengan adanya motivasi, pekerjaan guru dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang telah ditentukan. Motivasi merupakan kebutuhan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Agar motivasi dapat efektif, pemberi motivasi harus memahami karakteristik masing-masing guru karena cara memberi motivasi dapat berbeda antar individu. Motivasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan instansi agar kinerja guru dapat terarah dengan baik.

Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Selain kebutuhan akan hubungan sosial dan relasi, guru juga memiliki kebutuhan aktualisasi diri seperti kesempatan untuk maju dan memberikan saran atau gagasan. Kesempatan untuk maju ini perlu dipertahankan agar motivasi tetap

tinggi. Selain itu, kebutuhan rasa aman juga harus diperhatikan oleh instansi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

1. Motivasi kerja yang tinggi membuat guru lebih berkomitmen dan proaktif dalam mengajar.
2. Motivasi intrinsik meningkatkan kesungguhan dan makna dalam pengajaran, sedangkan motivasi ekstrinsik berperan meningkatkan produktivitas guru.
3. Motivasi yang kuat mendorong guru untuk memberikan hasil terbaik, meskipun menghadapi keterbatasan.

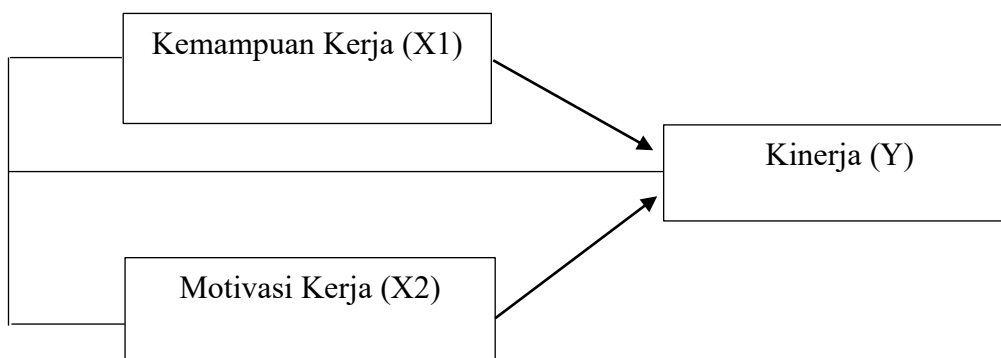
3.5.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kemampuan kerja dan motivasi kerja saling berinteraksi dan saling memperkuat dalam memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki kemampuan kerja tinggi namun motivasi rendah cenderung tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan kerja rendah mungkin akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan ide-ide atau gagasan yang dimilikinya.

Sebagai potensi utama dalam pelaksanaan tugas, kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Beberapa poin penting yang menggambarkan kerangka konseptual ini adalah:

1. Guru memiliki kompetensi dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya.
2. Guru termotivasi untuk terus belajar, berinovasi, dan menciptakan dampak positif bagi siswa.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang sebelumnya telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian. Hipotesis bersifat teoritis dan belum didukung oleh data empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data di lapangan (Sugiyono, 2015:102).

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. H1: Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan.
Penjelasan: Kemampuan kerja yang baik, meliputi keterampilan profesional,

pengetahuan, dan pengalaman, diyakini dapat meningkatkan efektivitas pengajaran serta hasil belajar siswa.

- b. H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan.
Penjelasan: Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk berprestasi lebih baik, berinovasi dalam metode pengajaran, dan meningkatkan dedikasi dalam melaksanakan tugas.
- c. H3: Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan.
Penjelasan: Kombinasi antara kemampuan kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat diperkirakan akan menghasilkan kinerja guru yang optimal, sehingga berdampak positif pada proses belajar mengajar.