

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1    *Goal-Setting Theory* (Harapan)**

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori ini menekankan bahwa terdapat hubungan yang erat dan tidak terpisahkan antara penetapan tujuan (*goal setting*) dan kinerja individu. Menurut Locke, kinerja seseorang dipengaruhi secara signifikan oleh tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang, karena tujuan tersebut memberikan arah dan fokus terhadap perilaku yang dilakukan dalam upaya mencapai hasil yang diinginkan.

Konsep dasar dari teori ini adalah bahwa individu yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi akan menyesuaikan perilaku dan upayanya untuk mencapai tujuan tersebut. Pemahaman ini mencakup kesadaran akan standar yang harus dicapai, prioritas tugas, serta strategi yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, teori ini menekankan pentingnya komitmen terhadap tujuan, karena individu yang berkomitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk mengambil tindakan yang konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pendidikan, khususnya pada guru, *Goal-Setting Theory* dapat diterapkan untuk memahami bagaimana penetapan tujuan kinerja guru baik melalui target pembelajaran, evaluasi kompetensi, maupun program profesionalisasi seperti sertifikasi dan tunjangan profesi mempengaruhi kinerja mereka di kelas. Guru yang memiliki pemahaman yang jelas mengenai target pembelajaran dan komitmen terhadap tujuan profesionalnya cenderung lebih fokus dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Goal-*

*Setting Theory* mampu meningkatkan kinerja individu melalui:

1. Penetapan tujuan yang spesifik dan terukur, sehingga memberikan panduan yang jelas.
2. Komitmen terhadap tujuan yang menumbuhkan motivasi intrinsik.
3. Pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala, yang memperkuat perilaku positif.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, *Goal-Setting Theory* menjadi kerangka konseptual yang relevan untuk menganalisis pengaruh tunjangan profesi, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru, karena ketiga faktor tersebut dapat dikaitkan dengan bagaimana guru menetapkan tujuan profesional mereka, berkomitmen untuk mencapainya, dan menyesuaikan perilaku kerja mereka sesuai dengan target kinerja yang diharapkan (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022).

### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan konsep yang banyak dikaji oleh para ahli dan memiliki kesamaan makna terkait hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2020:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Mondy (2021:7) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap ekonomi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya tentang apa yang dikerjakan, tetapi juga tentang bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dan hasil yang dicapainya.

Mangkunegara (2020:77) menjelaskan bahwa kinerja, atau prestasi kerja, merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Panggabean (2020:209) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang dilakukan secara legal, etis, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Sutrisno (2020:164) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, karakteristik pribadi, serta persepsi individu terhadap perannya dalam pekerjaan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, kinerja diartikan sebagai hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang mencerminkan efektivitas, profesionalisme, dan kontribusi terhadap tujuan pendidikan di sekolah.

#### **a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hariandja (2020:10), kinerja setiap individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat digolongkan menjadi :

1. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan individu secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.
3. Kompetensi Individu adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu, Sutrisno (2020:167) menyatakan bahwa, berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, kinerja dipengaruhi oleh:

1. Motivasi kerja: energi yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Disiplin kerja: kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.
3. Gaya kepemimpinan: cara pemimpin berinteraksi dengan bawahan.

Dari penjelasan di atas, dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dianggap memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

### **b. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan, tetapi juga untuk **mengembangkan dan memotivasi** mereka. Hasibuan (2020:19) menjelaskan beberapa manfaat penilaian kinerja, antara lain:

1. Posisi tawar yang memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara objektif dengan karyawan atau serikat pekerja.
2. Perbaikan kinerja akan memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi karyawan dan manajer.
3. Keputusan penempatan akan membantu promosi, rotasi, dan penurunan pangkat.
4. Pelatihan dan pengembangan mempermudah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk kinerja yang kurang.
5. Perencanaan karir memberikan arahan jalur karir individu.
6. Membantu memperbaiki analisis jabatan dan sistem informasi manajemen personalia.
7. Menilai kekuatan dan kelemahan prosedur staffing.
8. Menjamin kesempatan kerja yang adil dan memastikan keputusan penempatan bebas dari diskriminasi.
9. Mempertimbangkan faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, atau masalah pribadi.

### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Robbins (2020:122) menyebutnya sebagai proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Mangkunegara (2020:5) menambahkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu

maupun tim. Berdasarkan penjelasan tersebut, penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem untuk menilai apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2020:260), ada lima pihak yang biasanya melakukan penilaian kinerja:

1. Atasan langsung : mayoritas evaluasi dilakukan oleh atasan karena mereka paling memahami kinerja bawahan.
2. Rekan sekerja : memberikan penilaian dengan mempertimbangkan interaksi langsung.
3. Evaluasi diri : membantu mengurangi sikap defensif karyawan.
4. Bawahan langsung: menilai perilaku atasan berdasarkan kontak rutin dan pengamatan langsung.
5. Pendekatan menyeluruh: penilaian dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan.

Dalam penelitian ini, penilaian kinerja guru dilakukan melalui evaluasi diri, sebagai refleksi dari pemahaman guru terhadap pencapaian tugasnya.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Sutrisno (2020:169), kinerja individu dapat diukur melalui tiga kriteria utama:

1. Kualitas: mutu hasil kerja, termasuk ketelitian dan minimnya kesalahan.
2. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau dicapai.
3. Ketepatan waktu: kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

### **2.1.2 Tunjangan Profesi Guru**

Tunjangan profesi guru merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan pemerintah kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik sebagai pengakuan atas profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk penghargaan terhadap kompetensi dan kinerja profesionalnya (Republik Indonesia, 2005).

Secara konseptual, tunjangan profesi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kualitas kerja guru. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa tunjangan profesi diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap peran guru dalam mendidik generasi bangsa sekaligus untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Usman (2016) yang menyatakan bahwa tunjangan profesi diharapkan mampu memperbaiki kondisi ekonomi guru, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat dedikasi guru terhadap profesinya.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen menegaskan bahwa tunjangan profesi diberikan setiap bulan kepada guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan administratif serta kinerja tertentu (Republik Indonesia, 2009). Dengan adanya regulasi tersebut, pemerintah berupaya memastikan agar guru tidak hanya mendapat pengakuan secara legal, tetapi juga secara finansial sehingga dapat bekerja secara optimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaili (2018) menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa insentif dalam bentuk tunjangan profesi dapat memberikan dampak positif terhadap

kualitas pengajaran di sekolah. Senada dengan itu, penelitian Yusrizal dan Yusuf (2020) menemukan bahwa kesejahteraan yang meningkat melalui tunjangan profesi berhubungan erat dengan peningkatan profesionalisme guru dalam mengajar.

Dengan demikian, tunjangan profesi guru dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan dan dukungan pemerintah terhadap profesi guru, yang diharapkan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga mampu memotivasi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik serta meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2020:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2020:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2020:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2020:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2020:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro



dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### **a. Tipe – tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2020:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

##### **1) Motivasi Positif**

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

##### **2) Motivasi Negatif**

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

##### **3) Motivasi dari Dalam**

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangkan pekerjaan itu.

##### **4) Motivasi dari Luar**

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar

biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

## **b. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi**

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

## **c. Manfaat Motivasi**

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2020:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

- c) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- h) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.
- i) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2020:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

##### **1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)**

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

##### **2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)**

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

### 2.1.3 Kompetensi

Pengertian Kompetensi guru merujuk pada kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan profesional.

Kompetensi guru mencakup berbagai aspek, seperti:

1. Pengetahuan materi

Guru harus menguasai materi yang diajarkan agar pembelajaran berjalan jelas, akurat, dan sesuai kebutuhan siswa.

2. Kemampuan pedagogis

Guru mampu merancang, melaksanakan, dan menilai pembelajaran secara efektif untuk mendukung perkembangan kompetensi siswa.

3. Kemampuan komunikasi

Guru dapat berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja secara jelas dan efektif, membangun hubungan yang harmonis.

4. Kemampuan mengelola kelas

Guru menciptakan lingkungan belajar tertib dan kondusif, menangani perilaku siswa, serta memaksimalkan waktu belajar.

5. Kemampuan reflektif

Guru mengevaluasi praktik mengajarnya, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan untuk peningkatan profesionalisme.

Kompetensi guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pembelajaran. Dengan memiliki kompetensi yang baik, guru dapat membantu siswa mencapai potensi mereka dan menjadi warga negara yang produktif dan bertanggung jawab.

## **a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Guru**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru terbagi menjadi tiga kelompok utama, yaitu faktor internal, faktor eksternal, dan faktor lainnya.

### **1. Faktor internal**

Faktor internal meliputi motivasi, pengalaman, kemampuan belajar, serta kesehatan mental dan fisik. Guru yang termotivasi cenderung lebih giat meningkatkan kompetensi dan kualitas mengajarnya, sementara pengalaman mengajar dan pengalaman hidup membantu guru menghadapi berbagai situasi di kelas dengan lebih efektif. Kemampuan belajar memungkinkan guru menguasai metode dan teknologi pembelajaran baru secara cepat, sedangkan kesehatan mental dan fisik yang baik memengaruhi fokus, energi, serta konsistensi guru dalam mengajar.

### **2. Faktor eksternal**

Faktor eksternal mencakup pendidikan dan pelatihan, dukungan sekolah, kebijakan pemerintah, lingkungan kerja, dan ketersediaan sumber daya. Pendidikan dan pelatihan memberikan guru pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum, sedangkan dukungan sekolah berupa fasilitas dan sumber daya memadai meningkatkan kreativitas dan produktivitas guru. Kebijakan pemerintah seperti sertifikasi dan tunjangan mendorong profesionalisme, sementara lingkungan kerja yang kondusif dan tersedianya sumber daya pendidikan seperti buku dan media mendukung kualitas pengajaran.

### **3. Faktor lainnya**

Faktor lainnya meliputi kurikulum, sistem penilaian, dan komunikasi dengan orang tua. Kurikulum menentukan strategi guru dalam menyusun dan menyampaikan materi,

sistem penilaian membantu menyesuaikan metode agar pembelajaran lebih efektif, dan komunikasi yang baik dengan orang tua mendukung pemahaman kebutuhan siswa serta terciptanya lingkungan belajar yang optimal. Dengan memahami ketiga kelompok faktor ini, upaya peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan secara lebih terarah dan efektif.

## **b. Manfaat Kompetensi Guru**

Dengan memiliki kompetensi yang dibutuhkan ketika mengajar, kinerja guru akan mulai terbantu. Hal ini akan membantu peserta didik mendapatkan berbagai macam kebutuhan. Selain kebutuhan mengenai ilmu pelajaran, mereka juga dapat belajar bagaimana menjadi makhluk sosial yang baik, serta membantu membentuk karakter mereka. Berikut ini beberapa manfaat kompetensi guru:

1. Bagi siswa, guru yang kompeten mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, membantu memahami materi, serta mengembangkan keterampilan yang berguna untuk masa depan.
2. Bagi guru, kompetensi meningkatkan kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan membuka peluang pengembangan karir.
3. Bagi sekolah, guru yang kompeten berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, reputasi sekolah, serta kepercayaan orang tua.
4. Sementara itu, bagi masyarakat, keberadaan guru yang kompeten membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya pendidikan, serta mendorong terwujudnya masyarakat yang lebih maju dan sejahtera.

## **c. Indikator Kompetensi Guru**

Kompetensi guru memiliki keterkaitan yang erat dengan sertifikasi guru, karena sertifikasi merupakan mekanisme formal untuk memastikan bahwa guru memenuhi



standar kompetensi nasional. Melalui sertifikasi, guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam berbagai aspek pembelajaran.

Indikator kompetensi guru meliputi empat bidang utama. Pertama, kompetensi pedagogis yang mencakup kemampuan merancang pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode pembelajaran yang variatif, serta menilai hasil belajar siswa secara objektif. Kedua, kompetensi kepribadian yang ditunjukkan melalui akhlak mulia, perilaku positif, dan sikap menghargai siswa. Ketiga, kompetensi sosial yang terlihat dari kemampuan berkomunikasi efektif, bekerja sama, serta membangun hubungan baik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Keempat, kompetensi profesional yang ditunjukkan melalui penguasaan materi, pengembangan profesionalisme, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

Dengan demikian, indikator-indikator tersebut menjadi acuan penting dalam menilai kualitas guru sekaligus mendorong peningkatan mutu pendidikan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Secara mendasar, penelitian sebelumnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dapat menjadi landasan untuk menjalankan penelitian berikutnya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan atau melengkapi temuan dari penelitian sebelumnya, yang dapat dirinci dalam tabel berikut.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	2	3
Arini, dkk (2020)	Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Surabaya	Tunjangan profesi meningkatkan kesejahteraan, tetapi efek langsung terhadap kinerja kurang kuat. Motivasi kerja berperan lebih dominan mendorong kedisiplinan dan kreativitas guru.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	2	3
Rahayu (2022)	Kompetensi Guru dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru SMP di Denpasar	Kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional terbukti meningkatkan efektivitas pembelajaran. Efeknya lebih stabil dibanding tunjangan, karena langsung terkait dengan proses mengajar.
Sari & Putra (2021)	Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Medan	Motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memperkuat komitmen guru. Namun, motivasi ekstrinsik cenderung lemah bila tidak disertai lingkungan kerja yang mendukung.
Pratama (2019)	Pengaruh Tunjangan Profesi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Yogyakarta	Lingkungan kerja lebih dominan memengaruhi kinerja dibanding tunjangan. Tunjangan hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi tanpa iklim kerja kondusif, kinerja tidak otomatis meningkat.
Lestari (2020)	Kompetensi Profesional Guru terhadap Mutu Pembelajaran di SMA Jakarta	Kompetensi profesional sangat berpengaruh pada mutu pembelajaran. Hal ini menunjukkan pentingnya pembaruan pengetahuan dan metode mengajar.
Kristiawan (2017)	Sertifikasi Guru dan Profesionalisme dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	Sertifikasi berfungsi sebagai pengakuan formal, tetapi peningkatan kinerja hanya nyata jika diikuti peningkatan kompetensi pedagogis dan profesional guru.
Yuliana (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru SMP di Bandung	Motivasi intrinsik (dedikasi, panggilan jiwa) lebih berpengaruh dibanding motivasi ekstrinsik (tunjangan, penghargaan). Menunjukkan pentingnya faktor psikologis internal.
Hasanah (2020)	Kompetensi Pedagogik Guru dan Kualitas Pembelajaran di SMK Malang	Kompetensi pedagogik berkorelasi langsung dengan efektivitas metode pembelajaran dan hasil belajar siswa.
Nugroho (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Tunjangan Profesi, dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru di Solo	Tunjangan profesi berpengaruh pada kepuasan kerja, tetapi pengaruh langsungnya terhadap kinerja relatif kecil. Lingkungan

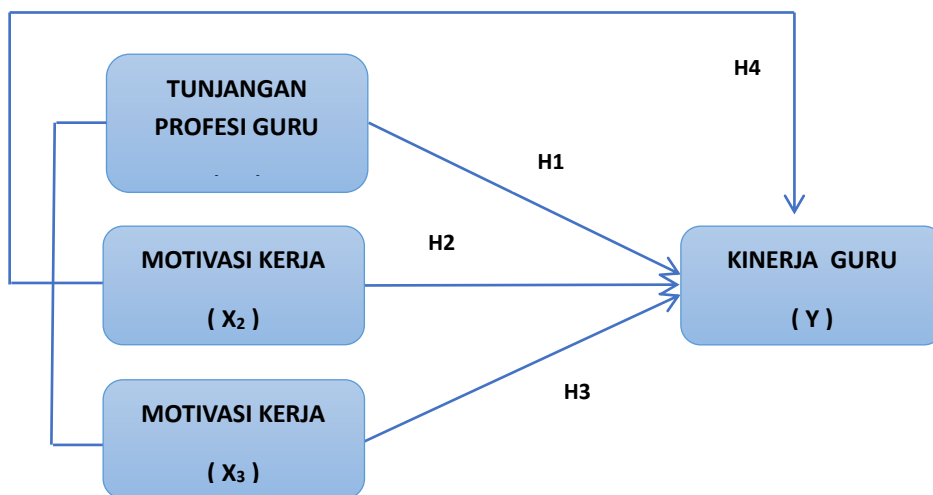
Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	2	3
		kerja menjadi faktor penentu yang lebih kuat.
Wulandari (2018)	Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Bekasi	Kompetensi lebih dominan daripada motivasi. Motivasi baru efektif meningkatkan kinerja jika didukung kompetensi dasar yang kuat.
Susanto (2019)	Pengaruh Pengembangan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja di SMP Negeri Semarang	Pelatihan dan pengembangan profesional berkontribusi besar pada kualitas kinerja. Menunjukkan pentingnya pembelajaran berkelanjutan, bukan sekadar sertifikasi formal.
Fitriani (2021)	Tunjangan Sertifikasi dan Kepuasan Kerja Guru di Padang	Tunjangan sertifikasi meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak otomatis meningkatkan kinerja jika tidak disertai monitoring dan sistem penilaian berbasis performa.
Immah, dkk (2019)	Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial terhadap Kinerja Guru Madrasah	Semua dimensi kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja. Efeknya bersifat konsisten, memperkuat argumen bahwa kompetensi adalah faktor inti kinerja guru.

## 2.3 Model / Kerangka Penelitian

Kerangka berfikir berisi gambaran pola hubungan antar variabel atau kerangka konsep yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritik yang telah dilakukan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Agar mudah dalam menuangkan kerangka berfikir, maka dapat dilakukan dalam bentuk *flow chart*. Yang dapat mewakili gambaran alur fikir dari seorang peneliti (Supriyanto & Machfudz, 2010; 12) Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis hubungan asimetris dua variabel, yang dimaksud dengan hubungan asimetris dua variabel adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hubungan ini dapat berupa antara dua variabel saja atau lebih dari dua variabel , biasanya antara satu variabel terikat dan berberapa variabel bebas (**Supriyanto & Maharani, 2013; 32**).

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dijabarkan, maka dapat di ambil 2 buah variabel yang mana mempunyai 1 variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja pegawai yang mana diberi simbol Y dan 3 variabel bebas (*independen*) yaitu Tunjangan Profesi Guru, Motivasi dan Kompetensi yang diberi simbol  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , jika dibuatkan sebuah kerangka pemikiran akan menjadi seperti dibawah ini :



Keterangan Gambar :



**Gambar 2. 1 Kerangka pikir**

Dari gambar kerangka pemikiran diatas dapat kita lihat Variabel variable independennya Motivasi disimbolkan dengan  $X_1$ . Kompensasi yang disimbolkan dengan  $X_2$ , Dependennya adalah Kinerja yang disimbolkan dengan Y.