

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2. 1 Kinerja Guru**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Barnawi & Arifin (2014: 13), Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap orang yang bekerja memiliki standar kinerja yang dapat membuat orang terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya, ini dimaksudkan agar guru dapat melampaui standar yang ditetapkan. Arti dari standar kinerja di sini merupakan standar kinerja bagi guru yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan sekolah. Pendapat lain juga muncul dari Wilson (2012: 231) yang menyebutkan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Setiap instansi atau perusahaan biasanya memiliki standar pekerjaan yang berbeda, biasanya tergantung pada target yang sudah menjadi tujuan instansi atau perusahaan.

Menurut Kembau dkk (2018) Kinerja guru merupakan hal yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa Kinerja Guru adalah sebuah kemampuan atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

##### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Baik tidaknya kinerja seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Barnawi & Arifin (2014: 43) kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari

dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

### 1. Gaji

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba-kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Begitu sampai di kelas, pengalaman belajar yang diberikan kepada siswa tidak akan berkualitas. Bahkan, tidak menutup kemungkinan gaya mengajar yang ditampilkan guru bukannya mengembangkan potensi siswa malah justru mematikan potensi siswa.

### 2. Sarana Dan Prasarana

Dalam materi diklat pengawas sekolah yang berjudul “Administrasi dan Pengelolaan Sekolah” tahun 2008 pada halaman 37 sampai dengan 39 telah dijelaskan perbedaan sarana dan prasarana dan pengklasifikasiannya. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu (1) habis tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan, (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sementara prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah

### 3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut laporan tim produktivitas International Labour Office (ILO), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya

#### 4. Kepemimpinan

Dalam wilayah praksis, istilah manajemen sering dipersepsikan sama dengan kepemimpinan. Keduanya sulit dibedakan karena memang memiliki beberapa kesamaan, di antaranya substansi yang diurus sama-sama manusia dan nonmanusia, tujuannya sama-sama ingin mengelola organisasi agar efektif dan efisien, dan keduanya sama-sama melakukan transformasi. Tetapi, keduanya harus dibedakan agar mudah dipahami sehingga bermanfaat sebagai acuan kerja. Danim dan Suparno (2009) menjelaskan perbedaan antara manajemen dengan kepemimpinan dan perbedaan antara manajer dan pemimpin.

Menurut Husdarta (2009, hlm.100) dalam Ismail (2017) menyebutkan secara umum terbentuknya kinerja disebabkan oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan teknologi karena faktor tersebut dapat memberikan indikasi terhadap batas kemungkina, kinerja yang dapat dicapai;
2. Faktor upaya (effort) Merupakan fungsi dari kebutuhan sarana, harapan dan ganjaran. Beberapa banyak kemampuan individu yang dapat direalisasikan sangat tergantung dari tingkatan individu dan atau kelompok motivasi, sehingga dapat mencurahkan upaya atau usaha sebesar mungkin;
3. Faktor kesempatan/peluang (opportunity) Kepada individu atau bawahan agar dapat menggunakan kemampuan dan upaya mereka ditempat-tempat yang berarti dalam pekerjaannya.

Menurut George dan Jones dalam M.Fristia (2019:232) Mengemukakan beberapa indikator yang menjadi faktor kinerja yaitu:

- 1 Kualitas adalah mutu dari pekerjaan itu sendiri.
- 2 Kuantitas adalah hal yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Barnawi (2014:p15) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

#### 1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari :

- a. Identitas Silabus
- b. Standar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pelajaran
- e. Kegiatan pembelajaran
- f. Indikator
- g. Alokasi waktu
- h. Sumber Pembelajaran.

#### 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

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.

- a. Pengelolaan Kelas Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

- b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) Seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) Seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.
- c. Penggunaan Metode Pembelajaran Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### 3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Depdiknas, 2008: 22-25).

Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan

yang dapat menguasai kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

## **2.2 Kompetensi Profesional Guru**

### **2.2.1 Pengertian Guru**

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 5 tentang 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.

Menurut Suhardi dan Yunita (2018) Guru adalah pelaku dalam kegiatan proses pembelajaran yang memiliki kompetensi tinggi dan komitmen terhadap profesi sebagai tenaga pengajar di sekolah. pengertian guru Menurut Halmuniati dan Siti Sabania (2019) Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa Guru merupakan orang yang melakukan kegiatan proses pembelajaran dan merencanakan pembelajaran untuk dapat dinilai dan dievaluasi dari hasil pembelajaran.

### **2.2.2 Kompetensi Guru**

Menurut Jamin (2018) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas profesionalnya.

Menurut Janawi (2019:p47) Untuk mencapai tujuan tersebut, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi, sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2006:9) yaitu kompetensi guru yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi :

1. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta pengevaluasian hasil belajar.
2. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang bermental sehat dan stabil, dewasa, arif, berwibawa,

kreatif, sopan santun, disiplin, jujur, rapi, serta menjadi *uswatun hasanah* bagi peserta didik.

3. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan memiliki berbagai keahlian di bidang pendidikan. Meliputi: penguasaan materi, memahami kurikulum dan perkembangannya, pengelolaan kelas, penggunaan strategi, media, dan sumber belajar, memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan, memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik, dan lain-lain.
4. Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi baik dengan peserta didik, orang tua peserta didik, dan dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan/ komite sekolah, mampu berperan aktif dalam pelestarian dan pengembangan budaya masyarakat, serta ikut berperan dalam kegiatan sosial.

### **2.2.3 Kompetensi Profesional Guru**

Dalam Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang guru, menyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi profesional. “ Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam. Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan penemuan ilmiah”.

Menurut Janawi (2019) Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru baik pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan tidak dapat digantikan oleh orang lain yang tidak memiliki profesi tersebut.

Menurut CutFitriani (2017) Kompetensi Profesional seorang Guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru terdiri dari 3 (tiga), yaitu:

- a. Kompetensi pribadi

- b. Kompetensi sosial
- c. Kompetensi professional.

#### **2.2.4 Syarat Guru**

Syarat guru dijabarkan dalam peraturan pemerintah No.19 Tahun 2005 pasal 28, syarat guru yaitu :

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi :
  - 3 Kompetensi pedagogik.
  - 4 Kompetensi professional
  - 5 Kompetensi sosial.
  - 6 Kompetensi kepribadian.
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikatsertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

#### **2.2.5 Indikator profesional Guru**

Menurut Cut Fitriani (2017) Indikator Kompetensi Profesional Guru, Yaitu :

1. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian.
2. Profesoinal melakukan pekerjaan.
3. Profesional untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mengembangkan strategi dalam pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.



4. Profesionalitas mengacu kepada pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki.
5. Profesionalisasi menunjukkan pada kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Barnawi (2014) Motivasi Kerja Guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Rumangkit dkk (2017) Motivasi adalah kecendrungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Menurut Ismail (2017) Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Halmuniati dan Siti Sabania (2019) Motivasi merupakan dorongan mental yang mampu menggerakkan dan mengarahkan perilaku dari hidup manusia”.Motivasi juga bisa menjadi kunci bagi kreativitas kerja.Kreativitas kerja tersebut dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan serta keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang. Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa Motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang untuk mampu melakukan suatu tindakan atau aktivitas yang dapat mengarah kepada sebuah pencapaian.

### **2.3.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Siswadi dalam Isyaha (2017) Tujuan motivasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.3.3 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Siswadi dalam Isyaha (2017) ada dua jenis Motivasi, yaitu Motivasi Positif dan Motivasi Negatif.

- a. Motivasi Positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- b. Motivasi Negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

### **2.3.4 Metode Motivasi**

Menurut Siswadi dalam Isyaha (2017) Ada dua metode Motivasi yaitu Motivasi langsung dan Motivasi tidak langsung.

- a. Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
- b. Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

### **2.3.5 Model-model Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013) Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Model-model motivasi ada tiga, yaitu :

#### **1. Model Tradisional**

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu pemberian insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/barang ) saja.

#### **2. Model Hubungan Manusia**

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan nonmateriil (jamak).

#### **3. Model Sumber Daya Manusia**

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena motivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### **2.3.6 Prinsip Motivasi**

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini oleh yang bersangkutan:
  - a. Standar untuk kerjanya dapat dicapai

- a. Ganjaran yang diharapkan memang ada
  - b. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
  4. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
  5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
  6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

### **2.3.7 Macam-macam teori Motivasi**

Menurut A. Maslow dalam Isyaha (2017) teori motivasi dalam buku Zaenudin Achmad dan Wahyono, membagi kebutuhan menjadi lima tingkatan dari kebutuhan yang paling sederhana kekebutuhan yang lebih kompleks, yaitu :

- 1 Kebutuhan Fisiologis Merupakan kebutuhan dasar manusia, kebutuhan ini disebut kebutuhan primer atau utama karena kebutuhan inilah yang pertama kali berusaha dipenuhi oleh manusia.
- 2 Kebutuhan Rasa Aman merupakan kebutuhan sebagai mempertahankan kebutuhan primer yang telah diperoleh. Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan merasa aman bahwa apa yang diperoleh tidak hilang, aman pada waktu bekerja dan ditinggal bekerja, rasa aman terhadap masa depan.
- 3 Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan tahapan selanjutnya, kalau kebutuhan rasa aman telah terpenuhi. Kebutuhan ini muncul karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial.
- 4 Kebutuhan Harga Diri merupakan kebutuhan akan prestise (gengsi). Kebutuhan ini merupakan kelanjutan dari kebutuhan sosial.
- 5 Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan tertinggi. Pada fase ini, individu ingin menjadi nomor satu dan tidak ada

### 2.3.8 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Umar dkk (2018) Menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Berikut indikator motivasi kerja yaitu:

1. Gaji

Bentuk balas jasa atau penghargaan yang di berikan secara teratur kepada seseorang atas jasa atau hasil ker ja. setiap karyawan berhak atas imbalan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2. Insentif.

Penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, berdasarkan perbedaan dalam pencapaian hasil kerja.

3. Penghargaan atas pencapai prestasi kerja.

Merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang berprestasi dan dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

4. Lingkungan kerja

Suatu keadaan yang disekitar para pekerja dan mempengaruhi diri nya dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan.

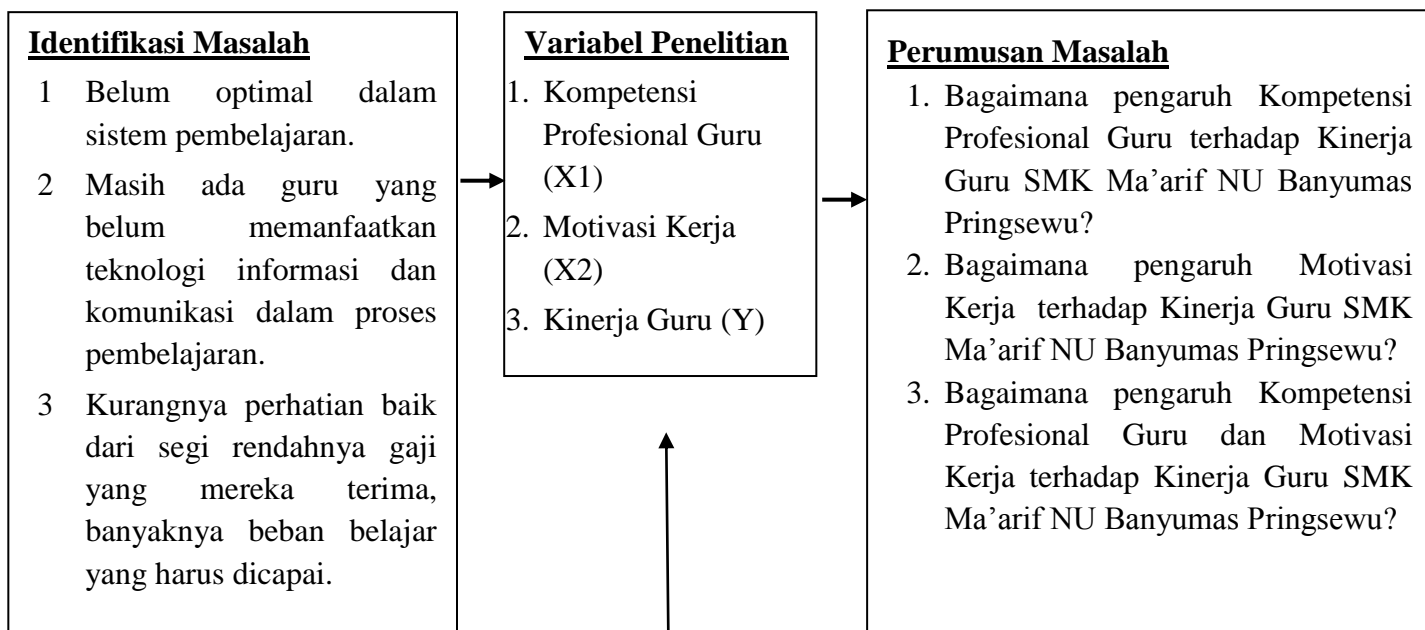
## 2.4 Penelitian Terdahulu

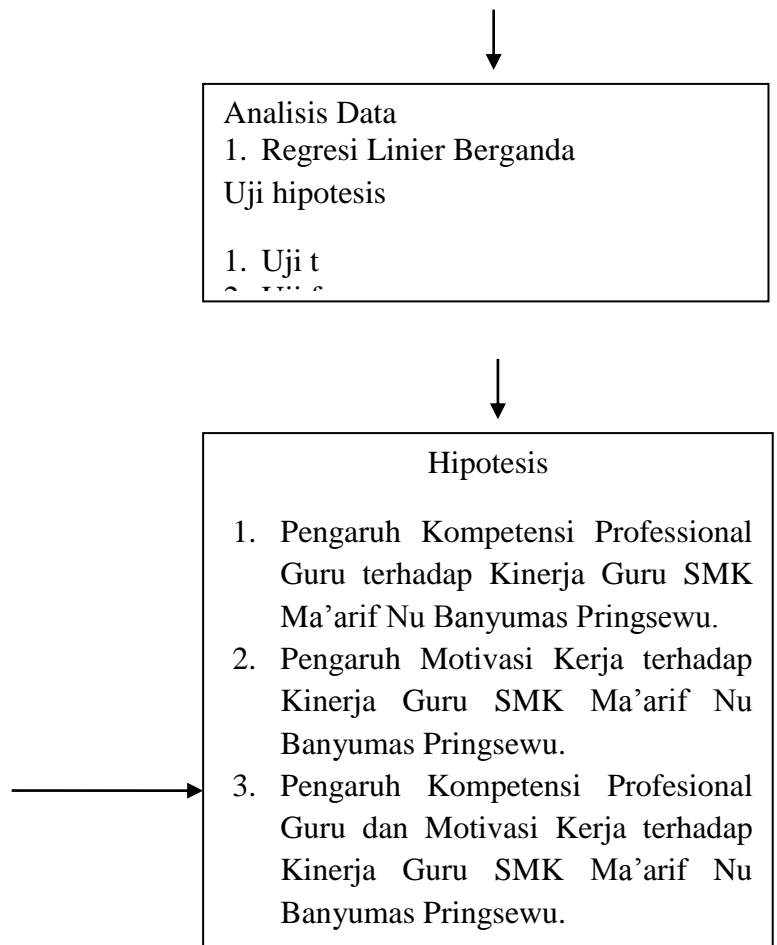
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran Pada Paket Keahlian Administrasi Perkantoran Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep	Cantika Fransiska (2016)	Terdapat pengaruh Kompetensi Profesional Guru yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Proses Pembelajaran pada Paket Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep

2	Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Mts Muhammadiyah Banda Aceh	Cut Fitriani, (2017)	kompetensi yang dimiliki guru dalam merencanakan pembelajaran dalam menyusun RPP, strategi profesional guru dalam mengimplementasikan pembelajaran, evaluasi pembelajaran yang diberikan guru sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
3	The factors Affecting Teacher – Motivation	Canales & Maldonado, (2018)	Education supervisors have a lot of workload. The supervision of the teacher is left to the school principals hands. It is necessary to increase the knowledge of school principals on the audit and evaluation side. <i>On the other hand, 'teachers' professional development' is accepted as the primary factor affecting school development and student' success.</i>
4	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi Pt. Citra Perdana Kenedes Malang)	M. Fristia dkk (2019)	terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5	Lecturer's Professional Competency and Students' Academic Performance in Indonesia Higher Education	Long et al (2016)	Also found positive relation between lecturer competencies and student performance. Student performance will increase if lecturer's competencies on knowledge, creativity, discipline, communication, preparation are maintained.

## 2.5 Kerangka Pikir





## 2.6 Hipotesis

Tabel 2.1

Menurut Amirullah (2015) Hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karna itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

### 2.6.1 Pengaruh Kompetensi Professional Guru terhadap Kinerja Guru



Hubungan positif antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dapat dilihat dan dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian antara lain, Syahrudin dkk (2013) dalam Nuratmi dkk (2016) Kompetensi profesional dapat didefinisikan sebagai kemampuan guru untuk menguasai mata pelajaran mereka secara mendalam dan cara untuk tepat menyampaikannya kepada siswa. Halmuniati dan Siti Sabania (2019) Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru baik pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan tidak dapat digantikan oleh orang lain yang tidak memiliki profesi tersebut. CutFitriani (2017) Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru untuk menguasai mata pelajaran secara mendalam dan memiliki keterampilan dan sikap yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Oleh karena itu perlu di uji apakah Kompetensi profesional guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Kompetensi Professional Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif Nu Banyumas Pringsewu.**

### **2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan seseorang untuk mampu melakukan suatu tindakan atau aktivitas yang dapat mengarah kepada sebuah pencapaian. Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian antara lain, Ardiana (2017) Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Rumangkit dkk (2017) motivasi adalah kecendrungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Ismail (2017) Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu perlu di uji apakah motivasi kerja

memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif Nu Banyumas Pringsewu.**

### **2.6.3 Pengaruh Kompetensi Professional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Untuk meningkatkan suatu kinerja seorang guru dalam suatu instansi pendidikan dibutuhkan rasa kesadarran diri seorang guru dalam menaati peraturan-peraturan dalam bekerja dan memiliki sebuah motivasi dalam melakukan belajar mengajar, namun motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja guru dan meningkat hasil kerja guru agar dapat tercapainya tujuannya terhadap SMK Ma'arif Nu Banyumas Pringsewu. Hubungan antara kompetensi professional guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru telah banyak dilakuka, beberapa penelitian. Dalam Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang guru, menyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi profesional. “Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam. Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan penemuan