

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi suatu hal yang esensial bagi setiap manusia di era modern saat ini. Setiap manusia dalam pendidikan akan mengalami proses pembelajaran agar memiliki pengetahuan, pengembangan diri, keterampilan serta membentuk insan yang berkualitas dan bernilai positif dalam Masyarakat¹. Untuk dapat mencapai keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, maka hal ini dapat terlihat melalui mutu pendidikan suatu Lembaga dalam mengelola pendidikan. Pendidikan pengembangan sumber daya manusia untuk dapat memiliki mutu pendidikan yang tinggi dan berkualitas serta professional untuk dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas² dipertegas dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

Sesuatu dapat berhasil mencapai tujuan maka harus dilakukan peningkatan pada segi proses serta hasil pendidikan, yang mana peningkatan ini sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yaitu guru. Guru sebagai pendidik harus dapat turut serta dalam proses peningkatan pendidikan dan berkecimpung langsung dalam proses pendidikan itu sendiri. Pada kenyataanya, keberhasilan dan

¹ Ara Hidayat dan imam machali, 2012, (*Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*) (Bandung, Kaukaba)

² Munirah, M. 2015. *Sistem Pendidikan di Indonesia: Antara Keinginan dan Realitas*. Auladuna: *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*. 2(2). 233-245.

<http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/auladuna/article/view/879> Diakses pada Tanggal 6 Desember 2023 21:17

³ Marsellus R. Payong, *Konsep Dasar Problematika dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Index, 2017), h. 8

penyelenggaraan proses pendidikan itu ditentukan oleh faktor guru. Posisi serta kedudukan guru bisa dilihat dalam beberapa dimensi, ialah guru sebagai pribadi, guru sebagai keluarga, guru di sekolah, guru sebagai anggota masyarakat dan warga negara serta guru sebagai hamba *Alloh Subhanahu Wata'ala*. Akar kata seorang pendidik adalah “didik” atau “mendidik” yang secara harfiah artinya memelihara dan memberi latihan. Guru merupakan salah satu tonggak pendidikan yang siap untuk mentransfer ilmu yang kelak akan menjamin masa depan dari peserta didiknya. Seorang guru harus dapat bisa memahami, menganalisa, menguasai dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagaimana mestinya untuk terwujudnya suatu tujuan dari pendidikan.

Seorang guru dapat memberikan suatu bentuk pelayanan dalam sebuah lingkup pendidikan yaitu dengan menciptakan sebuah pembelajaran. Suatu pembelajaran perlu adanya seorang guru harus mengedepankan sisi kepuasan yang dirasakan oleh siswa dalam proses pembelajaran. Kepuasan disini ialah perasaan senang dan puas atau kecewa pada diri seorang siswa dalam proses pembelajaran yang diciptakan oleh guru itu sendiri. Menjadi seorang guru tidak hanya mengandalkan pengetahuan saja, tetapi guru pun harus memiliki kemampuan dalam menyusun sebuah program pembelajaran yang akan dilaksanakan serta mampu mengembangkan kreativitasnya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sehingga segala poses pembelajaran akan dapat berjalan dengan lancar dan siswa dapat memahami semua yang disampaikan oleh gurunya. Kemampuan ini akan dijadikan sebagai salah satu tumpuan, apakah guru tersebut telah memenuhi kriteria sebagai guru yang memiliki kompetensi profesional atau belum. Seorang guru diharapkan tidak hanya dapat mengajarkan saja, akan tetapi dalam proses belajar mengajar harus dapat membuahkan hasil atau prestasi belajar siswa yang baik. Sebagai orang yang professional seorang guru harus dapat mempertaruhkan profesinya pada kualitas kerja. Kinerja yang baik akan menggambarkan kualitas professional yang baik. Maka dari itu untuk pembinaan dan pengembangan profesi guru diperlukan sebagai wujud komitmen untuk melakukan pembenahan pola pendidikan untuk dapat mencapai mutu pendidikan seesuai kompetensi atau kemampuannya. Ditegaskan dalam Undang-

Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya, maka kompetensi guru ialah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran serta pendidikan disekolah, guru yang merupakan unsur pokok dalam pendidikan diharapkan mampu memiliki kompetensi sesuai dengan bidang ajarnya.⁴

Disebutkan dalam Undang-undang RI No 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan dosen bahwa: kompetensi guru ini meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Untuk itu berpaku pada pernyataan ini maka dapat dinyatakan bahwa penguasaan ke empat kompetensi ini mutlak perlu dimiliki oleh setiap guru agar menjadi seorang pendidik yang professional dalam melaksanakan pembelajarannya. Pada penelitian ini kompetensi guru yang akan diteliti mencakup kompetensi professional guru. Dimana menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang dimaksud kompetensi professional guru adalah kemampuan menguasai pembelajaran. Kata “Profesional” berkaitan erat dengan ‘Profesi’ profesi ialah pekerjaan yang dalam melaksanakannya diperlukan persyaratan tertentu. Dan menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa kompetensi professional guru adalah kemampuan yang perlu dimiliki secara meluas serta mendalam mengenai bidang studi (*Subject Matter*) yang akan diajarkan dan penguasaan metodologi dalam arti memiliki pengetahuan konsep, serta bisa menentukan metode yang tepat untuk digunakan dalam proses pembelajaran.⁵ dalam hal ini bahwa keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dapat dilihat dari kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik pada proses belajar mengajar, yangmana strategi meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan professional guru yang menunjang mutu kinerja.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: PT. Citra Umbara

⁵ Nopita sari, 2022, *Guru yang Berwawasan Luas menjadi Pembentuk Karakter Peserta Didik*, Riau, jualan UINFAS Bengkulu.

Guru haruslah dapat mempertaruhkan profesinya pada kualitas kerjanya, dipertegas bahwa kinerja yang berkualitas dapat menggambarkan kualitas profesional guru, begitupun sebaliknya kinerja yang baik akan menggambarkan ketidakberhasilan guru dalam mempertaruhkan profesinya sendiri. Untuk itu pengembangan serta pengembangan profesi itu penting untuk dapat terwujudnya komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan dalam mencapai mutu pendidikan sesuai harapan.

Kinerja guru merupakan suatu perilaku yang nyata sebagai bentuk pretasi kerja yang dibuktikan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan proses pendidikannya di madrasah atau Lembaga pendidikan. Keberhasilan kinerja guru ini terjadi apabila memiliki kemampuan dan keterampilan serta hubungan interaktif dengan berbagai aspek dalam bekerja.⁶ Kinerja guru ialah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dimana kinerja yang baik serta memuaskan memiliki tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditentukan.⁷

Sebagaimana tecantum dalam QS. Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Ayat QS. Al-Hasyr ayat 18 ini memberikan bukti bahwa AL-Qur’an memperhatikan kinerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat diperoleh oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil yang didapatkan melalui fungsi kerja yang dilakukan sebagai perilaku dan hasil. Hal ini evaluasi mengenai kinerja

⁶ Amini, *Profesi Keguruan*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), h. 38

⁷ Mohammad Muspawi, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 2021), h. 102

pegawai dapat dinilai oleh beberapa pihak yang terlibat dan oleh evaluator representatif. Seperti yang dikatakan oleh Suharsaputra bahwa tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga kemampuan untuk bisa mencapai tujuan serta standar yang telah ditetapkan.⁸ Dan lebih spesifiknya dijelaskan oleh muhlisin bahwa kinerja ialah sebagai sebuah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang mana bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral.

Kinerja guru tidak dapat terwujud dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh banyaknya faktor-faktor tertentu. Menurut Barnawi dan Mohammad Ariffin menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua dimensi ialah faktor internal dan eksternal. Faktor internal (dalam) ini mencakup mengenai faktor yang ada pada diri guru dan dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain kemampuan, kepribadian, keterampilan, persepsi, motivasi menjadi guru, latar belakang keluarga dan pengalaman lapangan. Sedangkan faktor eksternal (luar) ialah antara lain seperti gaji, sarana dan prasarana, kepemimpinan dan lingkungan kerja.⁹ Selain itu menurut Anwar Prabu menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah faktor *ability* (kemampuan), dan faktor *Motivation* (Motivasi). Hal ini merupakan kemampuan guru yang meliputi potensi IQ dan kemampuan reality terdiri dari knowledge + Skill.¹⁰ Motivasi ialah kondisi seseorang yang tergerak secara terarah agar dapat mencapai tujuan pendidikan. Dalam Toeri T.R Mitchel (dalam bukunya barnawi dan mohammad Arifin) menyatakan bahwa landasan yang dapat digunakan dalam menilai kualitas kinerja ialah dengan rumus $performance = motivation \times ability$. Maka rumusan ini dapat memberikan

⁸ Chessy J Gr, Lucky dkk, 2022, “*analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19*”, Tersedia pada <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39416/36310> diakses pada tanggal 07 januari 2024

⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2018), h 20

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020 hal. 34

pemahaman bahwa kinerja seseorang bisa terealisasikan oleh dua unsur ialah motivasi dan abilitas.¹¹

Maka dengan ini bisa dikatakan bahwa motivasi ini erat hubungannya dengan perilaku dan hasil kerja. Yang mana makin baik motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya maka makin baik juga hasil kerjanya begitupun sebaliknya. Motivasi bisa disebut dengan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Adanya motivasi kerja guru yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik, maka dari itu adanya hubungan motivasi seseorang terhadap kerjanya.

Menurut Herzberg dalam mengatakan bahwa ada dua faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mana dapat mempengaruhi seseorang bekerja. Hal ini faktor intrinsik atau motivator ialah faktor yang kehadirannya bisa menyebabkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi dan hasil kerja sedangkan faktor ekstrinsik atau hygiene ialah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, kebijakan administrasi, teknik supervise serta kondisi kerja dan kehidupan pribadi.¹² Hal yang mencakup tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan.¹³ Demikian juga, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang ialah faktor yang datang dari luar seperti motivasi, motivasi ini berasal dari eksternal maupun internal yang termasuk salah satu unsur inti yang dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi maksimal. Hal ini kinerja guru memiliki spesifikasi/kriteria. Kinerja guru dapat ditinjau serta diukur melalui spesifikasi kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru secara absolut dan perlu menguasai berbagai landasan kompetensi dalam mengembangkan profesinya.

Kompetensi profesional guru merupakan suatu komponen kompetensi guru yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab guru yang perlu dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menekankan pada suatu profesionalisme. Yaitu guru yang kompeten. Masalah kompetensi profesional guru Dimana guru sebagai tenaga pendidik memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar pendidikan. Dikatakan profesional

¹¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, Op.cit., h. 45

¹² Muchlas, *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta: PT. PBB), h. 59

¹³ Badrudin, 2020, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung, Alfabeta.hal. 198

guru ialah orang yang terdidik serta terlatih dengan baik dan memiliki pengalaman yang luas dibidangnya serta bekerja secara professional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi serta kesungguhan hati dalam mengemban Amanah mengerjakan sebaik-baiknya. Uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi professional guru ini dapat mempengaruhi kinerja guru, yangmana disisi lain, motivasi pun menjadi salah satu unsur yang menjadi pendukung keberhasilan kinerja guru. Motivasi kerja dimaksudkan untuk dijarikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui kinerja guru dalam mengemban tugas-tugasnya. Oleh sebab itu melihat motivasi kerja dengan kompetensi professional akan dapat mengetahui bagaimana komitmen serta kesungguhan guru pada pengembanan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mampu menyelesaikanya dengan baik.

Berdasarkan pra penelitian terhadap Guru Madrasah Aliyah Negeri kabupaten Cianjur ada tiga sekolah diantaranya:

Tabel 1. 1 MAN di Kabupaten Cianjur

No.	Nama Sekolah	Alamat
1.	MAN 1 Cianjur	Jl. Pangeran Hidayatullah No.39, Sawah Gede, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43211
2.	MAN 2 Cianjur	Jl. Sindanglaya Raya No.29, Cipendawa, Kec. Pacet, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43253
3.	MAN 3 Cianjur	Tanggeung, Kec. Tanggeung, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43267

Sumber: <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id>

Melalui kegiatan wawancara dengan beberapa guru peneliti menemukan beberapa hal yang menarik untuk diteliti yaitu mengenai kinerja guru serta faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya, dan peneliti tertarik untuk meneliti di MAN di kabupaten cianjur, permasalahan kinerja ini erat kaitanya dengan motivasi kerja serta kompetensi professional guru, dalam hal ini ditemukan beberapa masalah di MAN kabupaten cainjur berdasarkan hasil waawancara peneliti Bersama beberapa guru disekolah diantaranya yaitu: 1) masih ada guru yang terlambat datang sekolah dan menyebabkan kegiatan belajar mengajar menjadi terganggu, 2) Keterbatasan media pembelajaran serta penggunaan metode

ceramah yang dominan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif, 3) masih ada guru yang mengajar tidak sesuai bidangnya atau tidak linieritas dengan pendidikannya, 4) masih ada guru yang belum melaksanakan penelitian Tindakan kelas sehingga guru tidak mengetahui kekurangan yang terjadi dalam proses pembelajaran, 5) dan masih ada beberapa guru yang menjelaskan materi terlalu cepat serta masih ditemukan guru yang mengajar hanya memberikan tugas selebihnya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi.

Maka berdasarkan latar belakang masalah terdapat keterkaitan antara motivasi dan kompetensi professional guru terhadap kinerja, dengan dasar alasan tersebut peneliti tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Penelitian Di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Cianjur”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi dilokasi penelitian, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Guru terlambat datang kesekolah dan menyebabkan kegiatan pembelajaran terganggu
2. Keterbatasan media pembelajaran serta penggunaan metode ceramah yang dominan dan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif
3. Guru mengajar tidak sesuai bidangnya atau tidak linieritas dengan pendidikannya.
4. Masih ada guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas sehingga guru tidak mengetahui kekurangan yang terjadi dalam proses pembelajaran.
5. Masih ada beberapa guru yang menjelaskan materi terlalu cepat serta masih mengajar hanya memberikan tugas selebihnya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di MAN Kabupaten Cianjur?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Profesional guru terhadap Kinerja guru di MAN Kabupaten Cianjur?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur?

D. Tujuan Penelitian

Adapun rincian yang sejalan dengan rumusan masalah, penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di MAN Kabupaten Cianjur
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompetensi Profesional guru terhadap motivasi Kinerja guru di MAN Kabupaten Cianjur
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur

E. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik dari sisi teoritis maupun sisi praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini dapat berguna untuk memperluas khazanah ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk membuka cakrawala pemikiran mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan kompetensi profesional guru terhadap Kinerja.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan informasi khususnya bagi lembaga pendidikan islam untuk dapat mengembangkan sekolah dengan berorientasi pada motivasi kerja dan kompetensi profesional guru dalam Upaya meningkatkan kinerja guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bentuk penilaian terhadap motivasi dan Kompetensi profesional guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

- b. Sebagai kontribusi bagi lembaga yang memiliki kewenangan dalam mengembangkan Motivasi kerja dan kompetensi professional guru dengan tujuan meningkatkan kinerja guru.

F. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan proses psikologis yang bersifat fundamental. Ketika membahas motivasi guru, didalamnya harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mendukung motivasi serta kendala-kendala yang dapat menghambat kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh guru dalam mengajar. Motivasi guru dipengaruhi oleh faktor internal, yang bersumber dari dalam diri guru itu sendiri, serta faktor eksternal, yang berasal dari luar diri guru. Dimana motivasi ini merupakan suatu proses yang amat penting pada pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan.¹⁴ Guru sebagai pendidik perlulah memiliki motivasi untuk mendidik. Karena apabila guru tidak memiliki motivasi mendidik, ia tidak akan berhasil dalam mengajar. Karena motivasi merupakan suatu kekuatan yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, begitupun motivasi kerja yang menjadi dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang supaya berperilaku sebagai bentuk Upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan motivasi kerja guru ialah untuk dapat menggerakkan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Maka semakin tingginya motivasi yang dimiliki seorang guru maka akan semakin maksimal kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin rendahnya motivasi guru akan berdampak pula pada kinerja yang diperoleh guru, maka motivasi kerja guru ini akan mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil yang dihubungkan dengan tugas-tugas guru beserta tanggungjawabnya. Dalam hal ini guru memiliki tugas diantaranya: beberapa proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran. Dalam fase merencanakan, guru dapat menentukan tujuan pembelajaran hingga tahap penilaian yang dimana semua itu dituangkan dalam RPP

¹⁴ Badrudin, 2020, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung. Alfabeta. Hal 190

atau modul yang dibuat oleh guru. Selain itu pada fase melaksanakan, disini guru harus dapat mempersiapkan bahan ajar, menggunakan media dan sumber belajar, mengelola kelas serta materi yang diajarkan kepada siswa.

Penelitian ini diarahkan pada komponen motivasi kerja dan kompetensi professional guru untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam menciptakan kinerja guru yang kompeten, maka guru harus dapat menguasai kompetensi secara optimal, sebab Tingkat penguasaan kompetensi guru dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

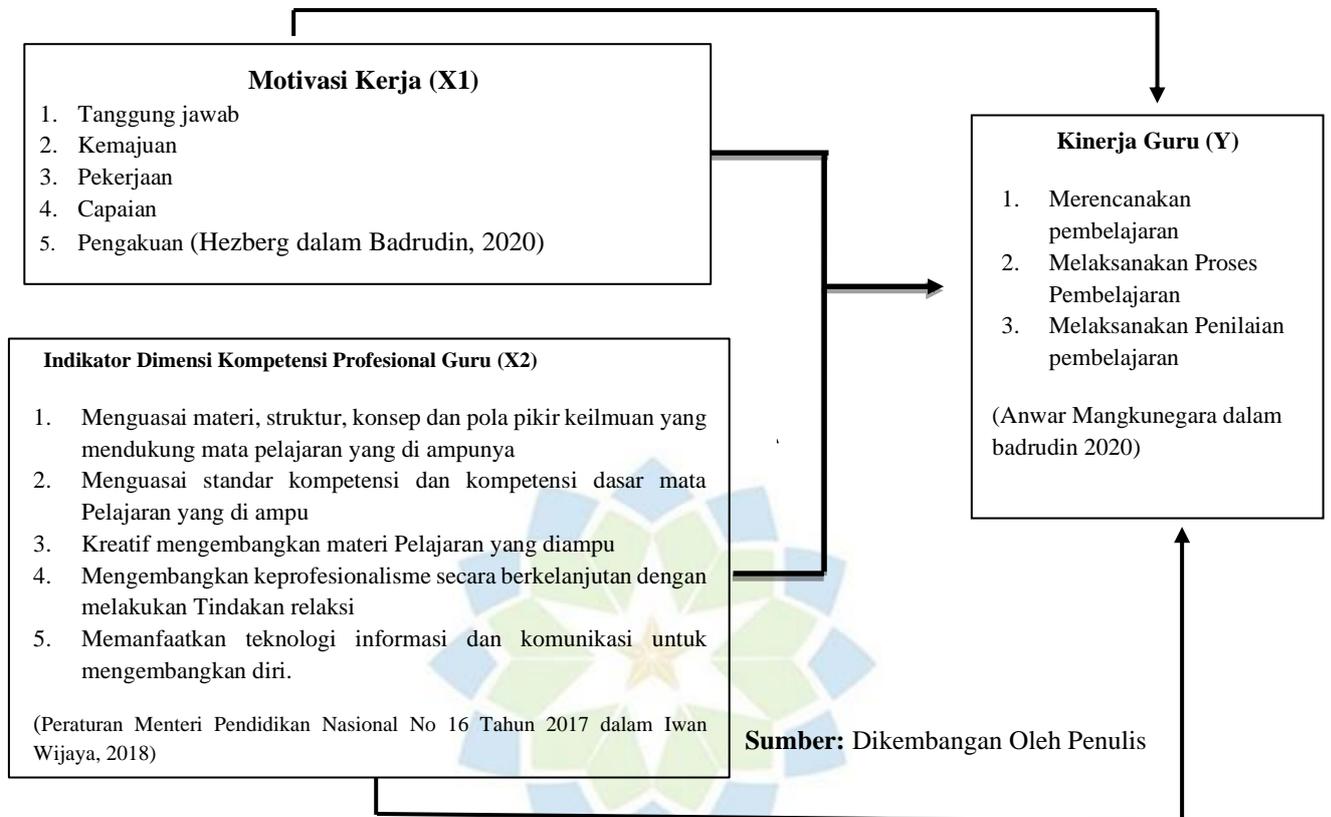
Menurut UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat 1 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi Kepribadian, kompetensi social dan kompetensi Profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dalam penelitian ini kompetensi yang ukur ialah kompetensi professional guru yaitu kemampuan guru dalam menguasai pembelajaran secara luas dan mendalam dengan indicator memahami konsep dasar mata Pelajaran, memahami struktur materi Pelajaran, mengolah materi secara kreatif sesuai tingkatan, melakukan refleksi dan memanfaatkan teknologi.¹⁵

Mengenai kompetensi professional guru apabila kompetensi professional ini baik maka dapat mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi professional ini akan dapat dikembangkan apabila kualifikasi guru dalam hal kemampuan dasar guru yaitu dalam pengetahuannya tentang belajar, bidang studi, tingkah laku, sikap mengenai situasi proses belajar mengajar dan keterampilan dalam teknik mengajar.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, untuk menggambarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat digambarkan kedalam bentuk skema yang tertera sebagai berikut:

¹⁵ Mulyasa.2017. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan :

X1 : Pengaruh Motivasi Kerja

X2 : Kompetensi Profesional Guru

Y : Kinerja Guru

X1-Y : Pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru

X2-Y : Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

X1,X2-Y : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Definisi konseptual dari penelitian yang sedang dilakukan adalah penjelasan teoritis tentang konsep-konsep yang terkait dengan variabel penelitian, berdasarkan pandangan para ahli yang telah disajikan sebelumnya. Dalam hal ini variabel penelitian bermanfaat untuk 1) mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang didefinisikan, 2) menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai

lebih dari satu definisi operasional, 3) mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi di mana definisi tersebut harus digunakan.¹⁶

G. Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur.

2. H_1 : Terdapat pengaruh positif Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif Kompetensi Professional Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur.

3. H_1 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dan Kompetensi Professional Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dan Kompetensi Professional Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Kabupaten Cianjur.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi kajian penelitian yang akan dilakukan. Mengenai variable yang diteliti yakni Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, Kinerja Guru. Yang telah disajikan terlebih dahulu oleh beberapa Pustaka sehingga relevan dan dapat digunakan untuk mendukung peneliti dalam mengembangkan penelitian, beberapa penelitian terdahulu berikut ini yaitu :

¹⁶ Himawati Fenti. 2020. Metodologi Penelitian. Depok. Rajawali Pers. Hal. 202

Tabel 1. 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Tesis, Disertasi dan Jurnal	Peneliti dan Tahun Terbit	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Tesis: Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi guru Mengenai Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru di MA Kota Semarang ¹⁷	Chusnul Maesaroh Tahun (2018)	Hasil Penelitian Menunjukkan sebagai berikut: 1) Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di MA kota Semarang (Y) Signifikan sebesar 31,2%, 2) Persepsi guru mengenai iklim kerja (X2) terhadap kinerja di MA Kota Semarang (Y) signifikan sebesar 24,0%. 3). Motivasi kerja dan persepsi guru mengenai iklim terhadap kinerja guru di MA kota Semarang (Y) Signifikan sebesar 35,8 %	Penelitian ini memiliki X1 yang sama dan Variabel Y1 sama, yaitu mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja guru	Penelitian ini Memiliki Variabel X2 yang berbeda yaitu mengenai persepsi guru mengenai iklim kerja sedangkan peneliti membahas mengenai kompetensi professional guru. Selain itu lokus penelitian yang berberda.
2.	Jurnal: Pengaruh Kompetensi Profesional, motivasi	Rahmawati, Titik Haryati, Noor Miyono,	Hasil Penelitian ini diperoleh:1) Pengaruh kompetensi professional	Penelitian ini memiliki variable yang sama yaitu	Penelitian ini memiliki perbedaan ialah memiliki 3

¹⁷ Chusnul Maesaroh.2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru mengenai Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Kota Semarang*. Digilib UIN Walisongo.

	kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang ¹⁸	Ayunda Safitri (2021)	terhadap kinerja guru memiliki signifikansi $9,510 > 1,972$, 2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki signifikansi yaitu $Thitung 11.876 > t$ Tabel 1.972 maka adanya positif antara keduanya, 3) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki signifikansi $4.153 > 1.972$ maka adanya pengaruh positif, 4) Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ini memiliki pengaruh positif dengan signifikansi 5%	mengenai kompetensi profesional guru dan motivasi kerja serta variable Y1 yang sama yaitu mengenai kinerja guru	variabel X Dimana pada variable ini X1 kompetensi profesional X2 motivasi kerja X3 disiplin kerja sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variable X yaitu motivasi kerja X1 dan Kompetensi profesional X2 serta lokus penelitian yang berbeda.
3.	Tesis: Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Profesional	Taman Nalayta Rotonga, (2021)	Hasil penelitian ini dihasilkan bahwa: 1) Pengaruh pengalaman terhadap kinerja	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu memiliki dua variable	Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu pada variable X1 dimana pada

¹⁸ Rahamawati, titik haryati, noor miyono, ayunda safitri. 2021. *Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah Menengah Atas Negeri Se-kabupaten Pemalang*. Yogyakarta. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 3 No 43-45

	Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Sukajadi Pekan Baru ¹⁹		guru memiliki signifikan positif yaitu t hitung $2.917 > T_{tabel} 2.034$. 2) Pengaruh kompetensi professional guru terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} 9.123 > T_{tabel} 2.034$ maka memiliki pengaruh signifikan positif antara keduanya. 3) Pengaruh pengalaman dan kompetensi professional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta kecamatan Sukajadi pekan baru memiliki signifikansi positif yaitu $F_{hitung} 195.345 > 2.034$	X dan 1 variabel Y1 Dimana variable X2 sama membahas mengenai kompetensi professional guru dan Y1 membahas kinerja guru	penelitian ini X1 membahas mengenai pengaruh pengalaman sedangkan peneliti membahas mengenai motivasi kerja dan lokus peneltiain yang digunakan pada penelitian yang akan diteliti yaitu MAN sedangkan peneltiain ini MTSN
4.	Jurnal: Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja	Amelinda Irma rosanna, Andi Ririn Oktaviani, Sylvia Sjarlis. (2023)	Hasil penelitian ini ialah: 1) pengaruh motivasi guru terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikansi positif ngen koefisien sebesar	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu memiliki variabel X motivasi	Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu pada variabel X Dimana pada penelitian ini memiliki tiga variabel X

¹⁹ <https://repository.uin-suska.ac.id/54774/> (diakses pada tanggal 25 maret 2024)

	Guru SMKT Somba Opu Kabupaten Gowa ²⁰		0,563. 2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru memiliki signifikansi positif yaitu 0,012. 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki signifikansi positif sebesar 0,132. 4) Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja memiliki signifikansi positif yaitu 0,002 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ 5,670 > 2,81.	kerja dan Y kinerja guru	sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel X yaitu mengenai motivasi kerja, kompetensi professional guru.
5.	Tesis: Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di	Nur Siwi Fitrianingrum, (2021)	Hasil penelitian ini ialah: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh signifikan positif yaitu 35,8%. 2) Pengaruh Budaya	Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama memiliki variabel X1 mengenai Motivasi Kerja dan	Penelitian ini memiliki perbedaan Dimana pada variabel X2 penelitian ini menggunakan budaya sekolah sedangkan

²⁰ <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4071> (diakses pada tanggal 25 maret 2024)

	Kecamatan Pubrolinggo Kabupaten Lampung Timur ²¹		Sekolah terhadap Kinerja Guru memiliki signifikan positif yaitu 35,9%. 3)Pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah memiliki korelasi sebesar 60,3 % terhadap kinerja guru.	Y1 mengenai Kinerja guru	peneliti menggunakan Kompetensi professional guru.
--	---	--	--	--------------------------	--

I. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel independen dan satu dan variabel dependen yang dijadikan angket. Definisi operasional yang dijadikan angket dalam penelitian ini adalah:

1) Motivasi Kerja

Definisi operasional dimensi motivasi kerja adalah skor total dari kuesioner angket dimensi dari indikator motivasi kerja yaitu: Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan, Capaian, Pengakuan

2) Kompetensi Profesional Guru

Definisi Operasional kompetensi profesional guru adalah skor total dari kuesioner angket dimensi dari indicator kompetensi professional guru yaitu: Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata Pelajaran yang diampu, Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata Pelajaran/bidang Pengembangan yang diampu, Mengembangkan materi Pelajaran yang diampu secara kreatif, Mengembangkan keprofesioan secara berkelanjutan dengan melakukan Tindakan reflektif, Memanfaatkan

²¹ <https://eprints.ummetro.ac.id/1253/>

teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

3) **Kinerja Guru**

Definisi oprasional dimensi kinerja guru ialah skor total dari kuesioner angket dimensi dari indicator kinerja guru. Yaitu Merencanakan pembelajaran, Melaksanakan Proses Pembelajaran, Melaksanakan Penilaian pembelajaran

