

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menjelaskan konsep yang memiliki peran krusial serta memberikan fenomena yang berdampak terhadap peningkatan kinerja, Maka bisa dipaparkan mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tersebut. Dimana istilah motivasi mulanya berasal dari kata latin “*moreve*’ yang bermakna dorongan dari dalam diri seseorang agar dapat berperilaku atau bertindak.<sup>22</sup> Dengan maksud lain apa yang menjadi maksud dan tujuan kita. Dalam hal ini motivasi bisa mempengaruhi prestasi seseorang saat melakukan kegiatan. Motivasi merupakan *the will to do* dimaksudkan ialah keinginan atau kemauan untuk berbuat. Dalam kata lain kemauan seseorang tidak terlihat, namun nampak kemudian ialah kegiatan-kegiatannya.<sup>23</sup>

Motivasi tidak terlepas dari kata “needs” ataupun “want”, yang Dimana needs memiliki makna suatu potensi yang berasal dari dalam diri manusia yang harus direspon dan ditanggapi. Dalam hal ini tanggapan mengenai kebutuhan itu diciptakan dalam bentuk Tindakan agar dapat memenuhi kebutuhannya itu serta hasilnya merupakan orang yang bersangkutan menjadi puas atau merasa. Maka apabila kebutuhan itu belum terrespon maka akan berdampak untuk muncul Kembali sampai dengan terpenuhnya kebutuhannya.

Motivasi kerja berasal dari bahasa latin, yaitu *move* yang memiliki makna menggerakkan (*to move*). Kata motivasi tentunya tidak akan terlepas dari kata kebutuhan, yang dalam hal ini kebutuhan merupakan suatu potensi dalam diri manusia yang harus direspon, tanggapan kebutuhan ini diwujudkan pada bentuk Tindakan yang dapat pemenuhan kebutuhan. Serta hasil yang diperoleh ialah orang yang bersangkutan memiliki perasaan puas. Hal ini apabila kebutuhan yang belum menjadi respon maka berpotensi untuk muncul Kembali sampai dengan

---

<sup>22</sup> Rahmat hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:LPPI, 2017), hlm. 158.

<sup>23</sup> Mustika Zahra, Nuralim Syamsuddin, 2022, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh*, Aceh, Jurnal Pendidikan, Vol 11 No 02.

terpenuhinya kebutuhan yang dimasud. Hal ini islam memandang motivasi kerja sebagai sesuatu yang penting sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah ayat 148 :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ؕ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya: Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan Mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (Q.S Al-Baqarah:148).

Dari Q.S Al-Baraqaah ayat 148 diatas dijelaskan bahwa terdapat kata “*Fastabiqul khairat*” yang memiliki arti berlomba-lombalah dalam kebaikan. Dimaksudkan Dimana Allah telah memerintahkan kita sebagai manusia untuk bisa berlomba-lomba dalam melakukan Kebajikan, hal ini merupakan suatu motivasi yang diberikan Allah SWT kepada umat manusia yang disampaikan melalu ayat ini. motivasi ini tercantuk pada sebuah hadis yang terkenal. Bahwa Nabi Salallahu alaihi Wassallam bersabda:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya: “Bekerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah kamu untuk akhiratmu seolah olah kamu akan mati besok”

Dalam hadist tersebut memiliki makna bahwa setiap umat muslim kita perlu selalu memotivasi diri kita dalam melakukan sesuatu tindakan yang berhubungan dengan urusan duniawi ataupun akhirat. Diperlukannya daya dorong untuk kita sebagai umat muslim dalam menjalankan aktivitas kita dengan optimal. Hal demikian sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh sofyan Tsuri dalam bukunya bahwa motivasi kerja guru merupakan keinginan kerja guru yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam diri guru itu sendiri yang bekaitan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh

lingkungan sosial yang mana kekuatannya ini dipengaruhi pada proses pengintegrasinya.

Motivasi memiliki peran penting dalam setiap individu, sebab tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita serta tidak akan mendapat apa yang kita harapkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang mempunyai motivasi yang kuat ia selalu menanamkan niat yang sungguh sungguh serta selalu bekerja keras, menurut islam kerja yang baik ialah yang sesuai dengan sifat-sifat rosul yang harus diteladani:<sup>24</sup> Siddiq (benar,Jujur), Amanah (Tanggung Jawab, dapat dipercaya, Fathanah (Kecerdikan, Kebijakan), serta Tablig (komunikasi, Keterbukaan). Berikut adalah motivasi kerja dalam islam menurut Muwafiq Shaleh yakni:

1. Niat baik serta benar hanya mengharap ridha Allah
2. Taqwa dalam bekerja
3. Taat dalam melaksanakan perintah Allah serta menjauhi lalarangannya,
4. Ikhlas, ikhlas merupakan syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia di sisi Allah SWT dimana suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam Islam, motivasi kerja dianggap penting, sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah ayat 148 yang menyatakan, "Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan." Allah memerintahkan manusia untuk berlomba-lomba dalam melakukan kebajikan, sebagai bentuk motivasi. Hadis Nabi juga menyatakan pentingnya bekerja seolah-olah kita akan hidup selamanya dan beribadah seolah-olah kita akan mati besok. Orang yang memiliki motivasi kuat selalu berusaha sungguh-sungguh dan bekerja keras, sesuai dengan sifat-sifat Rasul yang harus diteladani: Siddiq (benar, jujur), Amanah (tanggung jawab, dapat dipercaya), Fathanah (kecerdikan, kebijakan), dan Tablig (komunikasi, keterbukaan).

---

<sup>24</sup> Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" Jurnal Motivasi Kerja, September 2020, hlm. 33

Motivasi sangatlah berpengaruh terhadap dorongan semangat serta inspirasi kerja seseorang dalam pekerjaannya. Dimana seseorang akan giat dan lebih baik, seperti menurut Afandi<sup>25</sup> memaparkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terdorong, tersemangati dan terinspirasi dalam melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati serta sungguh-sungguh sehingga hasil daripada aktifitas itu mendapatkan hasil yang berkualitas serta baik. Dan seperti dikatakan menurut Armstrong menjelaskan bahwa motivasi itu merupakan apa yang dapat membuat orang-orang bertindak atau berperilaku dalam cara dan gaya mereka sendiri. Motivasi kerja juga merupakan keinginan atau dorongan agar dapat memenuhi kebutuhan pokoknya seperti insentif yang sesuai harapan untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok yang mereka inginkan, maka jika kebutuhan tersebut ada maka akan berdampak terhadap kesuksesan suatu kegiatan. Begitupun seperti teori motivasi menurut Maslow bahwa motivasi seseorang atas kebutuhan Tingkat tinggi meningkat sampai tingkatan tertentu apabila kebutuhan pokoknya terpenuhi, penambahan gaji atas kerja guru, tugas ataupun keterampilan guru dan sertifikasi guru akan dapat menjadi pengaruh dalam motivasi guru. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja akan memberikan dampak negatif terhadap motivasi, apabila mereka hidup dibawah standar. Begitupun guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha supaya pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik mungkin, maka hal ini dimaknai bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja sesuai dengan yang diharapkan.<sup>26</sup>

Berdasarkan penjelasan yang telah di tulis pada bab II maka dapat dipahami bahwa motivasi merupakan upaya-upaya seseorang dalam mempengaruhi semangatnya agar dapat lebih giat serta tekun dalam melakukan pekerjaannya hal ini didukung dengan dorongan, semangat dan terinspirasi dalam melakukan aktifitasnya serta keikhlasan, senang hati serta sungguh-sungguh dalam melakukannya.

---

<sup>25</sup> Afandi Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, (Yogyakarta:Zanafa Publishing, 2018), h. 145.

<sup>26</sup> Mustika Zahra, Nuralim Syamsuddin, *Ibid*, hlm 43

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi tentunya sangat berperan bagi seseorang agar dapat melakukan sesuatu untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi ada pada diri seseorang maka harus untuk selalu ditingkatkan. Tanpa motivasi dalam diri seseorang tidaklah mampu mencapai tujuan yang telah ditentukannya, begitu juga dengan guru dimana guru sebagai pendidik yang mengemban tugas untuk dapat menghasilkan peserta didik yang baik berkualitas serta berakhlak Mulya diperlukannya motivasi kerja, guru yang mempunyai motivasi kerja akan terus menerus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Motivasi kerja pendidik atau guru adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seorang individu. Kecil atau besarnya pengaruh dari motivasi dalam kinerja seorang individu maka tergantung kepada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dimana perbedaan motivasi kerja terhadap seorang guru Sebagian besar dituangkan dalam berbagai kegiatan serta prestasi yang dicapai.<sup>27</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru Menurut Herzberg dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, menyatakan bahwa seorang karyawan termotivasi supaya bekerja disebabkan oleh dua faktor yaitu instrinsik dan ekstrinsik yang berupa :

1. Faktor Instrinsik, adalah faktor yang berasal dari daya dorong yang timbul akibat dalam diri masing-masing guru berupa:
  - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)  
Berat atau ringanya suatu tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - b. Kemajuan (*advancement*)  
Besar atau kecilnya suatu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju pada pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - c. Tanggung Jawab (*responsibility*)

---

<sup>27</sup> Susbandono, *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkannya*, Jakarta, Prestasi Pusaka, 2016, h. 120

Besar atau kecilnya apa yang dirasakan mengenai tanggung jawab yang diberikan terhadap seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (*recognition*)

Besar atau kecilnya suatu pengakuan yang diberikan pada tenaga kerja dari hasil kerjanya.

e. Pencapaian (*achievement*)

Besar atau kecilnya kemungkinan tenaga kerja dalam mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Faktor Ekstrinsik merupakan faktor pendorong yang berasal dari luar diri seseorang terutama pada organisasi tempat seseorang bekerja. Faktor ekstrinsik ini meliputi:

a. Administrasi dan kebijakan Perusahaan

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dalam semua kebijakan dan peraturan yang berlaku pada Perusahaan.

b. Penyeliaan/pengawasan.

Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan oleh tenaga kerja

c. Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diperoleh sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan

d. Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan saat berinteraksi antar tenaga kerja.

e. Kondisi Kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Hal ini selaras dengan pendapat Donal dalam Komarudin yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah dikategorikan dua yaitu:

1. Faktor Intrinsik, ialah faktor yang timbul pada diri seseorang seperti kebutuhan akan perasaan diterima atau kebutuhan untuk dapat berprestasi.

2. Faktor Ekstrinsik ialah faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti: kenaikan pangkat, hadiah, pujian dll.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, mengemukakan bahwa motivasi guru itu dipengaruhi juga oleh faktor-faktor tertentu. Motivasi tercipta oleh adanya tenaga-tenaga yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang berupa:

1. Desakan (*drive*), merupakan dorongan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan jasmaniah.
2. Motif (*motive*), merupakan suatu dorongan yang terarah kepada pemenuhan rokhaniah atau psikis
3. Kebutuhan (*need*), merupakan suatu keadaan Dimana seseorang merasakan adanya kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukan.
4. Keinginan (*wish*) merupakan harapan agar dapat mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.<sup>28</sup>

Menurut Baldoni dalam Wibowo menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama untuk mendorong motivasi seseorang diantaranya:

1. *Energize*, merupakan hal yang dilakukan pemimpin apabila mereka menetapkan contoh yang benar, memberikan arahan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat, hal ini dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* serta *challenge*.
  - 1) *Exemplify*, merupakan motivasi dengan memberikan cara melalui contoh yang baik.
  - 2) *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan atau gaya pemimpin dalam berbicara mendengar dan belajar.
  - 3) *Challenge*, merupakan tantangan yang disenangi orang, pemimpin bisa mencapai tujuan apabila menghubungkan tujuan dan pemenuhan keinginan
2. *Encourage*, merupakan apa apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mendukung proses motivasi dengan cara memberdayakan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* sendiri dilaksanakan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*. Dimaksudkan 1) *Empower* ialah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menerima tanggung jawab serta diberikan kewenangan

---

<sup>28</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2019, hal 61.

untuk melakukan pekerjaannya. 2) *Coach* ialah kesempatan untuk pemimpin agar dapat mengenal bawahannya secara pribadi serta menunjukkan cara agar dapat membantu pekerjaannya dalam mencapai tujuan pribadi serta organisasi. 3) *Recognize*, ialah alasan Tunggal yang sangat kuat terhadap mengapa orang itu bekerja selain itu keperluan penghasilan.

3. *Exhorting*, merupakan cara pemimpin dalam menciptakan pengalaman yang didasarkan pada pengorbanan serta inspirasi yang menyiapkan landasar yangmana motivasi berkembang. *Exhorting* dilaksanakan melalui *sacrifice* serta *inspire*.

1) *Sacrifice*, merupakan ukuran pelayanan yang sangat benar yaitu menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan sendiri.

2) *Inspire*, meruapakan turunan motivasi Dimana apabila motivasi datang dari dalam maka akan terbentuknya *self-inspiration*.<sup>29</sup>

Berdasarkan paparan diatas, maka disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi motivasi dalam diri seorang individu, maka sangat sulit agar menentukan satu-satu secara spesifik faktor yang bisa mempengaruhi motivasi individu, Namun umumnya setiap individu atau Sebagian individu yang bekerja di Perusahaan memiliki motivasi yang terbilang sama, maka oleh sebab itu manajemen dapat menetapkan secara umum bahwa yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya agar sampai pada tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi diri yang kuat akan lebih semangat saat melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya, dan sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang kurang akan menyebabkan semangat yang kurang dalam melaksanakan dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

### **3. Kriteria Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor atau dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja optimal dalam pekerjaan mereka. Maka ada

---

<sup>29</sup> Munandar dan Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: BPFE UI. 2013 hal 63



beberapa kriteria seseorang yang terlihat apabila memiliki tanda atau kriteria sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab pada Tugas dan Kerja:
  - Motivasi kerja melibatkan aspek kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan keterlibatan menyeluruh dengan tugas.
  - Individu yang memiliki motivasi tinggi terhadap tugas dan pekerjaan cenderung bekerja keras, bertanggung jawab terhadap tugas mereka, berusaha mencapai tujuan, dan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka.
2. Prestasi yang Dicapai:
  - Motivasi kerja mencakup dorongan untuk sukses, penerimaan umpan balik, dan mencapai tingkat unggul.
  - Individu yang termotivasi akan memiliki hasrat untuk mencapai sukses, menghargai umpan balik sebagai sarana untuk perbaikan, dan berusaha untuk mencapai prestasi yang tinggi.
3. Pengembangan Diri:
  - Motivasi kerja melibatkan dorongan untuk maju dan peningkatan keterampilan pribadi.
  - Individu yang termotivasi tidak hanya berfokus pada tugas harian, tetapi juga memiliki keinginan untuk terus berkembang, belajar, dan meningkatkan keterampilan mereka untuk mencapai pertumbuhan pribadi dan profesional.
4. Kemandirian dalam Bertindak:
  - Motivasi kerja melibatkan aspek kemandirian dalam bekerja dan kesenangan pada tantangan.
  - Individu yang mandiri dalam bertindak akan cenderung mengambil inisiatif, bekerja tanpa pengawasan konstan, dan menemukan kepuasan dalam menghadapi tantangan yang muncul.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Usmara, *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*, Yogyakarta, Asmara Books, 2016, Hal 35.

Berdasarkan empat poin tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melibatkan beberapa aspek penting yang mencakup tanggung jawab pada tugas dan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Berikut adalah kesimpulan untuk setiap aspek.

#### **4. Tujuan Motivasi Kerja**

Berkaitan dengan tujuan motivasi, menurut Hasbuan mengemukakan bahwa tujuan motivasi ialah:

- 1) Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan Perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan Tingkat kesejahteraan karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>31</sup>

Adapun menurut Shaleh dan Wahab menyamakan tujuan motivasi dengan mengatakan bahwa tujuannya ialah:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau duatu perubahan
- 2) Motivasi berfungsi sebagai arah, Dimana artinya mengarahkan perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambannya suatu pekerjaan.
- 4) Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan
- 5) Penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
- 6) Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

Adapun Sardiman menjelaskan terkait tujuan motivasi dengan mengemukakan tiga fungsi yaitu:

---

<sup>31</sup> Jamaluddin. 2023. *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Implementasi)*. Jakarta. Prenada Media Grup. Hal 208-209

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, dimaksudkan ialah motivasi disini diartikan sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan manusia.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang perlu dikerjakan yang serasi agar mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.<sup>32</sup>

Berdasarkan paparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum tujuan motivasi ialah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang untuk secara sadar serta sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat mendapatkan hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan. Bagi seorang guru tujuan motivasi ialah untuk menggerakkan minat atau memacu para siswanya agar timbul suatu keinginan serta kemauannya untuk meningkatkan prestasi dalam belajarnya sehingga akan tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan didalam kurikulum sekolah.<sup>33</sup>

### **5. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Pada kehidupan berorganisasi, motivasi dijadikan sesuatu hal yang urgent serta perlu diadakan sebab dengan adanya motivasi mampu mengubah perilaku seseorang, perilaku dengan semangat SDM yang sebekumnya rendah menjadi tinggi.

Menurut Hasbuan menjelaskan bahwa jenis-jenis motivasi berdasarkan pandangannya ada dua jenis diantaranya ialah :

- 1) Motivasi Positif (insentif positif), motivasi ini ialah manger memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan reward atau hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas perestasi standar. Dengan ini motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat sebab umumnya seorang individu sennag menerima yang baik-baik saja.

---

<sup>32</sup> Ibid, Hal 209

<sup>33</sup> Ibid. 210

- 2) Motivasi negative (Insentif negative). Motivasi negative ialah manger memotivasi bawahannya dengan standar bahwa mereka akan mendapatkan funishmen atau hukuman. Dengan memotivasi negative ini maka semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat sebab mereka takut terkena hukuman, namun untuk jangka Panjang dapat mengakibatkan kurang baik.

Menurut Siswanto membagi motivasi dalam beberapa bentuk yaitu:

- 1) Insentif material. Insentif atau imbalan yang harus diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti uang atau dalam bentuk barang-barang lainnya.
- 2) Insentif nonmaterial. Insentif atau balasan jasa (imbalan) yang diberikan kepada karyawan atau bawahan berupa nonmaterial, seperti pujian, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan, penghargaan dan lain sebagainya.

Adapun menurut sardiman membedakan motivasi kedalam dua jenis diantaranya:

- 1) Motivasi intrinsik, yaitu motif-motif (daya Penggerak) yang menjadi aktif serta berfungsinya tidak harus dirangsang dari luar sebab dari diri individunya sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.
- 2) Motivasi Ekstrinsik, yaitu dorongan yang menggerakkan seseorang agar dapat melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Merujuk pada beberapa pandangan diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama, ialah meningkatkan motivasi yang ada dalam diri seorang individu supaya dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal serta mencapai kepuasan yang diinginkan.

## **6. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Frederick Herzberg dalam Badrudin bahwa ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan ialah faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Menurut Herzberg yang dikutip Ashar Sunyoto Munandar mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja atau kinerja itu berbeda beda dengan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan kerja dinamakan motivator dan mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, ialah :

- 1) Tanggung jawab (responsibility), Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- 2) Kemajuan (advancement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 4) Capaian (achievement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- 5) Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila dua faktor yang dikatakan diatas ada, maka bisa memberikan Tingkat motivasi yang tinggi serta kepuasan pada diri seseorang, tetapi apabila tidak ada, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasa. Dalam hal ini seseorang atau guru bekerja merujuk pada kemampuan serta keterampilan yang milikinya. Motivasi akan menjadi masalah jika kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan serta dikembangkan pada pelaksanaan tugasnya.<sup>34</sup>

## **B. Kompetensi Profesional Guru**

### **1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru**

Pengertian dasar mengenai kompetensi Menurut Barlow dalam daryanto bahwa kompetensi ialah “the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately” yang memiliki makna yaitu kemampuan seorang guru agar

---

<sup>34</sup> Badrudin. 2020. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta. Hlm. 198.

dapat menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat.<sup>35</sup> Kompetensi juga adalah perilaku guru secara rasional agar dapat mencapai tujuan yang telah menjadi persyaratan yang sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Dimana dalam hal ini kompetensi guru ialah kecakapan, keterampilan, kemampuan yang dimiliki seorang guru yang memiliki tugas untuk mendidik siswa supaya memiliki kepribadian yang tinggi dan luhur serta mulia sebagaimana tercantum dalam tujuan dari pendidikan. Dalam hal ini kompetensi tidaklah sebatas mengukur satu aspek, namun banyak aspek, maka semua hal yang bisa dilakukan oleh guru mengenai kegiatan kependidikan serta pembelajaran akan bernilai bagi guru.

Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal I ayat 10, dikatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang harus dimiliki, dihayati serta dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, sementara pada pasal 10 ayat 1 juga dijelaskan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksudkan ialah mencakup kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, serta kompetensi social yang diperoleh dari profesi pendidikannya. Dalam hal ini Kompetensi professional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam jenjang pendidikan. Seperti menurut Hamzah B Uno mengemukakan bahwa kompetensi professional merupakan seperangkat kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang guru supaya bisa melaksanakan tugas mengajarnya dengan sempurna dan mencapai tujuan.<sup>36</sup>

Menurut Suparlan Kompetensi professional guru merupakan kemampuan yang perlu guru miliki dalam perencanaan serta pelaksanaan proses pembelajaran, Dimana dalam hal ini guru memiliki tugas penting diantaranya ialah memberikan bimbingan dan arahan kepada siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Sedangkan dalam Standar Pendidikan Nasional dijelaskan pada pasal 28 ayat 3 bahwa kompetensi professional merupakan kemampuan penguasaan materi

---

<sup>35</sup> Astrid setianing Hartanti & Tjutju Yuniarsih. 2018. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Bandung. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol 3 No. 1 Hal 167-175.

<sup>36</sup> Firman Jailani dkk.2023. *Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di MI Tawakkal Denpasar Bali Tahun Pelajaran 2019-2020*. Denpasar Bali. Jurnal Faidatuna. Vol 4 hal. 43

pembelajaran secara luas serta mendalam yang memungkinkan membimbing siswa agar dapat memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional merupakan mutu yang menunjukkan suatu keahlian dan kepandaian khusus. Dengan kata lain kompetensi profesional adalah sifat bari profesi. Profesi menurut Sikun Pribadi merupakan suatu pernyataan atau janji terbuka bahwa seorang individu akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan/pekerjaan karena orang itu terpanggil untuk menjabat pekerjaannya.

Menurut Mulyasa Kompetensi Profesional guru mencakup:

- 1) Mengerti serta bisa menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
- 2) Mengerti serta dapat mengembangkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani serta mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- 4) Mengerti serta dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengembangkan serta menggunakan berbagai alat media dan sumber belajar relevan.
- 6) Mampu mengorganisasikan serta melaksanakan program pembelajaran.
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik<sup>37</sup>

Adapun menurut Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008 mengenai Guru menjelaskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan Guru pada menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, atau seni serta budaya yang diampunya, dan sekurang-kurangnya mencakup penguasaan yaitu:

- 1) Materi pelajaran secara luas serta mendalam yang sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

---

<sup>37</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 135

- 2) Konsep serta metode disiplin keilmuan, teknologi/seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi ataupun koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Maka dapat diambil kesimpulan dari beberapa pengertian diatas bahwa kompetensi professional guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seluruh guru dalam penguasaan materi Pelajaran yang luar serta mendalam yang menyangkut dengan mata Pelajaran yang diajarkannya, selain itu dibuktikan dalam pemahaman terhadap konsep materi, penyampaiannya serta pengembangan materi yang diajarkannya.

## **2. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru**

Adapun ruang lingkup kompetensi professional guru ialah antaranya :

- 1) Mengerti serta dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, sosiologi, psikologi serta berbagailainya.
- 2) Mengerti serta bisa menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan siswa.
- 3) Mampu menangani serta mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- 4) Mengerti serta dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengembangkan serta menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- 6) Mampu mengorganisasi serta melaksanakan program pembelajaran.
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian siswa.<sup>38</sup>

Maka dari pemaparan diatas guru yang professional merupakan orang yang terdidik serta terlatih dengan baik. Mereka mempunyai pengalaman yang luas pada bidannya. Selain itu suatu pekerjaan professional merupakan hal yang memerlukan persyaratan khusus ialah menuntut untuk memiliki keterampilan mendasar mengenai konsep serta keilmuan yang mendalam selain itu juga guru perlu

---

<sup>38</sup> Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 47



memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas serta fungsinya. Maka dari itu hal-hal di atas merupakan kemampuan teknis yang bagaimana seorang guru bisa mendesain program pembelajaran, menggunakan media serta komunikasi dengan peserta didik.

### **3. Kriteria Guru Profesional**

Guru profesional merupakan guru yang dapat mengenal diri sendiri, dalam hal ini dirinya sendiri harus memiliki pribadi yang memegang teguh pendirian bahwa dirinya diamanahi untuk mendampingi peserta didik untuk dapat menimba ilmunya.

Seorang guru yang profesional haruslah memiliki syarat minimal diantaranya:

1. Memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai
2. Memiliki kompetensi keilmuan sesuai pada bidangnya
3. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan siswa
4. Memiliki jiwa yang kreatif serta produktif
5. Memiliki etos kerja serta komitmen yang tinggi pada profesinya
6. Serta selalu ingin berkembang secara terus menerus melalui berbagai media.

Adapun kriteria guru profesional ialah diantaranya:

1. Fisik, dalam hal ini 1) perlulah sehat jasmani dan Rohani, serta 2) tidak memiliki cacat pada tubuh yang dapat menimbulkan cemoohan ataupun rasa empati/kasih dari anak didik lainnya.
2. Mental atau kepribadian, dalam hal ini haruslah 1) berkepribadian atau berjiwa pancasilan, 2) Mampu menghayati GBHN, 3) Mencintai bangsa serta sesama manusia dan rasa kasih terhadap anak didik, 4) Berbudi pekerti yang luhur, 5) berjiwa kreatif, serta bisa memanfaatkan rasa pendidikan yang ada semaksimal mungkin, 6) Mampu menguburkan sikap demokrasi serta penuh tanggung rasa, 7) Mampu mengembangkan kreativitas serta tanggung jawab yang besar akan tugasnya tersebut, 8) Mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi, 9) Bersikap terbuka serta

- peka dan inovatif, 10) Menunjukkan rasa cinta terhadap profesi, 11) Ketaatannya akan disiplin, 12) memiliki sence of humor.
3. Keilmiahan atau pengetahuan, dalam hal ini guru yang professional haruslah memiliki 1) Memahami ilmu yang melakndasi pembentukan pribadi, 2) Memahami ilmu pendidikan, keguruan serta mampu menerapkannya dalam tugas sebagai pendidik, 3) Memahami, menguasai dan mencintai ilmu pengetahuan yang akan disampaikan kepada siswa, 4) Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang-bidang lainnya, 5) Senang membaca buku ilmiah, 6) Mampu memecahkan persoalan sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi, 7) Memiliki pemahaman prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.
  4. Keterampilan, dalam hal ini guru yang perfesional haruslah 1) Mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar, 2) Mampu Menyusun bahan pelaajran serta dasarpendekatan structural,interdisipliner, fungsional, behavior serta teknologi, 3) Mampu Menyusun garis-garis besar program Pembelajaran (GBPP), 4) Mampu memecahkan serta melaksanakan teknik-teknik mengajar dengan baik agar dapat sampai pada tujuan dari pendidikan, 5) mampu merencanakan serta melaksanakan evaluasi pembelajaran, 6) Memahami serta mampu melaksanakan kegiatan serta pendidiakn diluar sekolah.

Maka dari itu pemaparan diatas menjelaskan bahwa guru ialah profesi yang mulia, guru merupakan individu yang bisa digugu serta dituru atau diteladani, akan tetapi menjadi seorang guru tidaklah mudah perlunya memiliki kepribadian menarik seperti diharapkan oleh peserta didik dan orang tua peserta didik, dalam hal ini keberhasilan guru dalam pendidikan dapatlah terlihat dari dua segi ialah segi proses serta dari hasil, dari segi proses Dimana guru sebagai pendidik dipandang berhasil apabila mampu melibatkan siswanya aktif baik fisik, mental serta sosialnya dalam pembelajaran dan adanya percya diri dalam diri siswa, Adapun dari segi hasil Dimana guru akan dikatakan berhasil apabila Pelajaran yang disampaikan mampu mengubah prilaku sebageian besar peserta didik kearah yang lebih baik. Maka

disitulah seorang guru yang professional perlu memiliki kriteria-kriteria yang positif.<sup>39</sup>

## 5. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi seorang guru tentunya pasti memiliki beberapa faktor baik itu yang berasal dari diri guru atau internal atau dari luar diri guru atau eksternal, maka faktor-faktor tersebut ialah diantaranya :

### a. Faktor Internal

Faktor ini ialah faktor yang berhubungan erat dengan syarat menjadi seorang guru yang antara lain:

1. Latar belakang pendidikan guru, dalam hal ini untuk menjadi seorang guru haruslah memiliki ijazah pendidikan keguruan, karena ijazah seorang guru dapat menjadi bukti pengalaman dalam mengajar dan bekal ilmu pengetahuan yang baik maupun didaktis yang mempunyai pengaruh yang sangat besar untuk menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai guru.
2. Pengalaman mengajar, dalam hal ini seorang guru dalam menjalankan tugasnya yang dimana sangat berpengaruh untuk peningkatan profesionalismenya sebagai guru, dimana dilihat serta ditentukan dari pengalaman mengajarnya terutama latar belakang pendidikan keguruan, guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lama maka semakin banyak pula pengalamannya dalam mengajar dan akan baik pula pada proses pembelajarannya dan terciptanya tujuan pembelajaran.
3. Keadaan Kesehatan guru, dalam hal ini apabila Kesehatan jasmani serta Rohani seorang guru itu terganggu akan berdampak pada etos kerja mereka dimana akan mengakibatkan berkurangnya etos kerja. Ketika jasmaninya sehat maka akan memperoleh hasil proses belajar yang sesuai dengan yang diinginkan.
4. Keadaan kesejahteraan ekonomi guru, dalam kesejahteraan ini dimana apabila hal ini terpenuhi segala kebutuhannya maka seorang guru akan

---

<sup>39</sup> Uzer Oesman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h. 15

lebin aman serta baik dalam pelaksanaan pekerjaannya tersebut, namun apabila kebutuhan guru belum tercukupi diakibatkan gaji yang dibawah rata-rata dan adanya potongan akan menimbulkan dampak serta pengaruh negative, seperti mencari pekerjaan sampingan, mengajar disekolah lain dll, maka apabila dibiarkan berkelanjutan maka akan mengganggu efektifitas kerja seorang guru maka mempengaruhi profesionalismenya sebagai guru.

- b. Faktor Eksternal, Faktor ini ialah faktor yang dipengaruhi oleh peningkatan profesionalisme guru diantaranya:
  1. Sarana pendidikan, dalam hal ini sarana menjadi unsur pokok yang dapat menunjang tercapainya tujuan pembelajaran, maka dengan adanya sarana yang baik serta memadai akan memudahkan guru untuk dapat mencapai tujuannya, terbatasnya sarana serta alat peraga dalam pembelajaran akan dapat berdampak menghambat profesionalismenya sebagai seorang guru.
  2. Kedisiplinan kerja disekolah, dalam hal ini disiplin merupakan sikap yang perlu dicerminkan serta ditanamkan dalam jiwa dan hati seseorang serta memberi dorongan untuk dapat melakukan tidaknya sesuatu sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam norma serta aturan yang berlaku, namun membina disiplin kerja bukanlah pekerjaan yang mudah sebab setiap pelaku pendidikan merupakan individu yang heterogeny, untuk itu adanya kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin, pembimbing serta pengawas agar dapat menjadi motivator dalam menciptakan lingkungan disiplin sekolah.
  3. Pengawas kepala sekolah, faktor ini dimana peran pengawas terhadap tugas guru sangatlah penting agar dapat mengetahui Tingkat dari perkembangan guru saat melakukan tugasnya, jika tidak adanya pengawas seorang guru akan merasa semauanya dalam melaksanakan tugasnya karena merasa dirinya tidak ada yang mengawasi maka tujuan

dari pendidikan yang sudah ditetapkan ialah dapat tercapai dengan baik.<sup>40</sup>

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi professional guru ialah :

**a. Faktor internal**

1. Tingkat pendidikan
2. Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan serta kegiatan ilmiah
3. Masa kerja serta pengalaman kerja
4. Tingkat kesejahteraan.
5. Kesadaran akan kewajiba serta panggilan hati Nurani.

**b. Faktor eksternal**

1. Besar gaji serta tunjangan yang diterima
2. Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
3. Kepemimpinan kepala sekolah
4. Kegiatan pembinaan yang dilakukan
5. Peran serta Masyarakat.

Berdasarkan paparan maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor penting pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah ialah kompetensi keguruannya dimana dapat terlihat dari kemampuannya dalam menerapkan berbagai konsep, asas kerja sebagai guru serta mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi serta pendekatan dalam pengajaran agar dapat menarik serta interaktif, jujur, disiplin serta konsisten.

**6. Indikator Kompetensi Profesional Guru**

Dalam kompetensi professional guru terdapat lima indikator dinatarnya ialah :

**1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata Pelajaran di ampunya.**

Dalam hal ini menjadi seorang guru perlulah memahami serta menguasai pembelajaran, terutama kemampuan menjabarkan materi yang standar dalam kurikulum, guru perlu dan sanggup menentukan secara tepat materi

---

<sup>40</sup> Rofa'ah. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Deepublish. Hlm 60-62

yang relevan dengan kebutuhan serta kemampuan peserta didik. Seperti menurut Hasan bahwa pemilihan materi setidaknya mencakup :

- a. Validasi atau ketepatan materi
- b. Keberartian atau kepentingan materi
- c. Relevansi dengan Tingkat kemampuan peserta didik
- d. Kemenarikan
- e. Kepuasan hasil pembelajaran peserta didik yang bermanfaat bagi kehidupannya.

**2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata Pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu**

Dalam hal materi pembelajaran standar kompetensi serta kompetensi dasar setiap mata Pelajaran haruslah dibatasi mengingat bahwa prinsip pengembangan kurikulum serta pemilihan bahan pembelajaran mencakup : Orientasi pada tujuan dan kompetensi, kesesuaian atau relevansi.

**3) Kreatif mengembangkan matero Pelajaran yang diampu**

Pengembangan materi pembelajar dalam hal ini haruslah diperhatikan karena hal tersebut akan berdampak pada tujuan serta kompetensinya, maka menjadi seorang guru haruslah dapat berinovasi mengembangkan materi yang akan disampaikan supaya terarah dalam pembelajarannya dan tercapainya tujuan pendidikan.

**4) Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif**

Dalam UU RI no 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen bahwa “Organisasi profesi guru adalah Kumpulan yang dibadan hukum yang didirikan serta diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru”.

**5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi mengembangkan diri.**

Penggunaan teknologi dalam pendidikan serta pembelajaran (e-learning) saat ini sudahlah melesat dalam hal ini dimaksudkan agar dapat memudahkan serta mengefektifkan kegiatan pembelajaran, karena guru dituntut agar dapat memiliki kemampuan menggunakan serta

mempersiapkan materi pembelajaran dalam suatu jaringan elektornik yang dapat diakses oleh peserta didik.<sup>41</sup>

Dengan demikian kesimpulannya kompetensi professional guru akan menjadi tuntutan yang sangat urgent karena hal tersebut sebaai faktor dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar, selain itu kompetensi professional guru juga tidak hanya membahas mengenai bagaimana guru dalam memahami materi pembelajaran tetapi guru dituntut untuk dapat mengembangkan keprofesiannya. Namun pada dasarnya menurut para ahli menyimpulkan dari beberapa hasil penelitian bahwa sangat pentingnya kompetensi yang harus dimiliki guru dalam meningkatkan proses belajar mengajar, tetapi pada kenyataannya dilapangan masih banyaknya kita menjumpai guru yang kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

## **C. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari kata Performance, kata performance ini memiliki makna memberikan 3 arti ialah: 1) prestasi, 2) pertunjukan dan pelaksanaan tugas. Menurut Supardi menjelaskan bahwa definisi kinerja ialah sebagai hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang individu dalam organisasi agar mencapai tujuan berdasarkan pada standarisasi ataupun ukuran serta waktu yang sudah disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang sesuai dengan norma serta etika yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya kata Kinerja mempunyai makna yang sangat luas, sebab hal ini berkaitan dengan prilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, namun Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan pada penampilan, perbuatan serta prestasi kerjanya untuk akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai serta sikap yang sudah mereka miliki.

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik mutu dan jumlah yang dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas

---

<sup>41</sup> Wijaya Iwan. 2018. Menjadi Guru Profesional. Jawa Barat. Jenjak Publisher hal 22

sebagaimana tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya..<sup>42</sup> Sedangkan Menurut Smith dalam serdamayanti bahwa kinerja ialah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok diantaranya: Perilaku, hasil serta efektivitas organisasi. Perilaku disini ialah menunjukkan pada kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, efektivitas ialah Langkah dalam pertimbangan, hasil kerja serta organisasional menekankan pada aspek proses kerja.<sup>43</sup>

Lembaga pendidikan kinerja ini lebih mendekati pada kinerja guru yang Dimana mempunyai peran dalam mencetak peserta didik yang berkualitas seperti dalam Permendiknas No 41 Tahun 2007 dalam murtiningsih dkk bahwa kinerja guru diartikan sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru pada tugas pokok serta fungsinya secara kongkrit serta merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga professional pendidikan.<sup>44</sup>

Menurut Hamzah B Uno Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik mengenai tugas yang diembannya serta tanggung jawabnya.<sup>45</sup> Sedangkan menurut Madjid bahwa kinerja guru hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan serta nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditunjukkan pada penampilan perbuatan serta prestasi kerjanya.

Maka dalam hal ini keberhasilan seorang guru ialah meruapakan keterampilan serta upaya guru dalam Menyusun rencana pembelajaran, mekalsanakan Latihan serta penilaian hasil belajar untuk dapat melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin. Sedangkan dimaksudnya prestasi guru ialah jerih payah yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang diemban kepadanya yang berdasarkan keterampilan pengalaman dan keseriusan serta waktu.

---

<sup>42</sup> Rita Hayat, dkk. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Palembang. JMKSP (Jurnal manajemen, kepemimpinan dan supervise pendidikan), Vol.05 Hlm.102

<sup>43</sup> Zahara Muastika, dkk. 2022. *Pengaruh motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh*. Banda Aceh. Jurnal Pendidikan. Vol. 11 No 2 Hal 45-46

<sup>44</sup>Rita Hayati. Ibid hal 102

<sup>45</sup> Astrid Setianing Hartiti, dkk. 2018. *Pengaruh Kompetensi professional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan*. Bandung. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol 3 No. 1 Hlm. 23



Menurut pandangan islam makna kinerja memiliki maksna kesungguhan serta kemauan untuk melaksanakan tugas, Allah SWT memerintahkan umat manusia agar selalu giat bekerja dan disiplin, selain itu memerintahkan bekerja dalam islam pun menuntun setiap muslin dibidang apapun haruslah besikap professional, yang sebagaimana dalam Q.S At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: dan Katakanlah: *“Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (Q.S At-Taubah:105).<sup>46</sup>

Q.S at-Taubah ayat 105 ini menjelaskan bahwa *dan katakanlah*, kepada mereka yang bertaubat, “bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yaitu memberikan penghargaan atas pekerjaanmu, begitupun Nabi Muhammad dan orang-orang mukmin pun menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, *dan kamu akan dikembalikan*, memiliki makna meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua mahluk akan Kembali kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kaum apa yang sudah kamu kerjakan didunia, baik yang kamu tampakan atau yang kamu sembunyikan.

Dalam hal ini islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, Dimana Ketika kita melaksanakan suatu pekerjaan yang baiak maka tuntutan untuk dapat bersungguh-sungguh menjadi suatu hal yang mutlak, kesungguhan dimaksud sebagai sebuah jihat, orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, melainkan jauh dari itu Allah memberikan penghargaan bagi manusia yang mulai atas prestasi kerja yang

<sup>46</sup> Kementian Agama Republik Negara Indonesia, Al-Qur'an dan terjemahnya, hal.203

dilakukan kemudian pula. dalam hal ini ada 3 ciri-ciri inti dari profesionalisme guru menurut islam yaitu:

1. Kaffah, ialah mencakup keahlian dalam bidang pekerjaan yang dilakukan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
2. Himmatul'amal, ialah semangat atau etos kerja yang tinggi, ini bisa diperoleh melalui jalan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja
3. Amanah, ialah tanggung jawab serta terpercayanya dalam menjalankan kewajibannya, sikap ini dapat dimiliki apabila menyadari bahwa apapun aktivitas kita termasuk pada saat kita bekerja selalu diketahui Allah SWT.

Dapat ditarik kesimpulan kinerja guru menurut pandangan Islam adalah kinerja berarti kesungguhan dan kemauan untuk melaksanakan tugas. Allah SWT memerintahkan umat manusia untuk giat bekerja, disiplin, dan profesional dalam segala bidang. Dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat dan menilai pekerjaan kita, serta Allah akan memberitahukan apa yang telah kita kerjakan di dunia. Islam mengajarkan bahwa kesungguhan dalam bekerja adalah wajib dan dilihat sebagai bentuk jihad. Ada tiga ciri profesionalisme dalam Islam, khususnya untuk guru: Kaffah, Himmatul'amal dan Amanah

Berdasarkan paparan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru ialah hasil kerja secara kuantitas. serta kualitas yang dicapai guru pada tahap pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang ditunjukkan pada penampilan, perbuatan, serta prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan, motivasi maupun kesempatan dserta sikapnya dalam proses belajar mengajar. Dalam hal lain kinerja guru pun dapat dikatakan sebagai Tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya yang merujuk pada standar kinerja yang sudah ditetapkan.

## 2. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Menurut Invan Cevich dalam Surya Darma memaparkan bahwa evaluasi kinerja ialah memiliki tujuan antaranya:

- 1) Pengembangan, agar menentukan pegawai yang harus ditraining serta membantu hasil traning.
- 2) Pemberian Reward, agar memproses penentuan kenaikan gaji, insentif serta promosi.
- 3) Motivasi, agar dapat memotivasi pegawai, supaya mengembangkan inisiatifnya, rasa tanggungjawabnya sehingga mereka terdorong agar meningkatkan kinerjanya.
- 4) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), Bermanfat untuk pengembangan keahlian serta keterampilan dalam perencanaan SDM.
- 5) Kompensasi, agar dapat memberikan informasi yang dipakai dalam menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja tinggi ataupun rendah serta bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
- 6) Komunikasi, yang menjadi dasar untuk komunikasi berkelanjutan diantara atasan serta bawahan yang menyangkut kinerja pegawai.

Bagi Perusahaan penilaian kinerja mempunyai tujuan diantaranya:<sup>47</sup>

- 1) Untuk memperbaiki kualitas kerja, Dimana Perusahaan akan mengetahui kelemahan karyawan dan siswa yang digunakan dan Perusahaan segera mungkin untuk melakukan perbaikan, baik system serta karyawan itu sendiri.
- 2) Keputusan penempatan, dalam hal ini dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu dalam menempati posisi kerja yang sekarang maka harus dipindahkan ke unit atau bagian lain begitupun sebaliknya, maka artinya bahwa karyawan semacam itu akan memperoleh pengembangan diri, melalui pengetahuan, keterampilan sehinggann dipindahkan ke unit lainnya.

---

<sup>47</sup> Komang Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyajakarta: Graha Ilmu, 2012) h. 125

- 3) Perencanaan dan Pengembangan karier, hasil penilain kinerja dipakai agar dapat menentukan jenjang karies seseorang. Maka apabila karyawan memiliki kinerja yang baik makan akan dipromosikan dan sebaliknya apabila memburuk kinerjanya makan demosikan.
- 4) Kebutuhan Latihan serta pengembangan, untuk karyawan yang memiliki kemampuan ataupun keahlian yang kurang maka harus diberikan pelatihan agar dapat mengembangkan atau meningkatkan kinerjanya.
- 5) Penyesuaian Kompensasi, hal ini ialah untuk mereka yang kinerjanya meningkat maka kompensasinya disesuaikan.
- 6) Inventori kompetensi pegawai, hal ini dilaksanakan dalam beberapa priode Dimana Perusahaan memiliki simpenan serta karyawan. Dan data serta informasi tentang kinerja karyawan yang nantinya digunakan untuk dapat melakukan penempatan peningkatan karier, mutase karyawan
- 7) Budaya kerja, hail ini karyawan tidak bisa bekerja seenaknya akan tetapi harus dapat berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.
- 8) Menerapkan sanksi, disamping mbeberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja ini dijadikan sebagai sarana agar dapat memberikan hukuman bagi karyawan yang memiliki kinerja menurun.

Maka dari poin poin diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang memilki kinerja tinggi mereka akan berusaha untuk dapat meningkatkan kompetensinya, baik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan serta penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor yang dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja guru diantaranya Tingkat pendidikan guru, Program penataran, iklim yang kondusif, supervise pengajaran, dan mental guru serta gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan manajerial kepala sekolah dll.<sup>48</sup>

- 1) Tingkat pendidikan guru, dalam hal ini sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru, sebab kemampuan seorang dipengaruhi oleh

---

<sup>48</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Wali, 2016), h 89.

Tingkat pendidikannya Dimana melalui pendidikan seseorang akan dapat mengalami proses belajar yang semula tidak tahu menjadi tahu dan bisa, maka dengan menjalani proses pendidikan seseorang akan menerima banyak masukan mengenai pengetahuan serta keterampilannya disitulah dapat mempengaruhi pola pikir dan prilakunya, maka ini berarti apabila Tingkat pendidikan seseorang itu tinggi maka semakin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan sehingga kemungkinan kinerjanya akan baik karena dibekali keterampilan serta pengetahuannya.

- 2) Faktor kedua ialah kinerja dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya Dimana untuk mempunyai kinerja yang baik seorang guru haruslah mempunyai kemampuan akademik yang cukup serta dapat mengaplikasikan ilmunya kepada para siswa untuk mendapatkan hasil belajar yang baik serta dapat menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar untuk guru perlu mengikuti program penataran.
- 3) Yang menjadi faktor ketiga ialah supervise pengajaran Dimana supervise ini merupakan serangkaian kegiatan yang membantu guru untuk dapat mengembangkan kemampuannya, kepala sekolah bertugas untuk memberikan jalan serta bimbingan dan bantuan dalam pengawasan serta penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran seperti perbaikan program serta kegiatan belajar mengajar serta sasaran supervise ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.
- 4) Iklim yang kondusif di sekolah, Dimana hal ini akan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru seperti: Pengelolaan kelas yang baik. Pengaturan fasilitas (Penerangan, ventilasi dan suhu udara serta media pembelajaran). Selain itu juga hubungan antara kepala sekolah, siswa, guru, serta karyawan sekolah dapat berdampak pada suasana sekolah menyenangkan

serta merupakan salah satu sumber semangat bagi guru pada melaksanakan tugasnya.

- 5) Guru memiliki kinerja yang baik itu tentunya didukung dengan kondisi mental serta fisik yang baik, dalam hal ini guru yang sehat akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka faktor Kesehatan merupakan hal yang harus diperhatikan, begitupun dengan kondisi mental guru bila kondisi mentalnya baik maka guru akan mengajar dengan baikpula.
- 6) Tingkat pendapatan, dalam hal ini tanpa menutup kemungkinan bahwa Tingkat pendapatan guru akan mempengaruhi kinerjanya, untuk dapat benar-benar berkonsentrasi mengajar maka sekolah perlunya memperhatikan tingkatan pendapatan guru serta jaminan kesejahteraan lainnya seperti, kenaikan gaji, pangkat, insentif serta asuransi Kesehatan dll.
- 7) Peningkatan kinerja guru selanjutnya ialah Dimana peningkatan kinerja dapat tercapai apabila guru memiliki sikap terbuka, semangat yang tinggi serta kreatif, maka suasana kerja inilah ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti bagaimana kepala sekolah memimpin kepemimpinannya disekolahnya.
- 8) Kemampuan manajerial kepala sekolah, dalam hal ini peranan kepala sekolah menjadi salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja guru, Dimana sekolah sebagai Lembaga pendidikan formal adalah pola Kerjasama antara satu dengan yang lainnya yang sama sama ketergantungan satu samalain, maka untuk mencapai proses tujuan pendidikan tidaklah bisa terlepas dari kegiatan administrasi.<sup>49</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Amstrong & Baron dalam Bowo bahwa faktor tersebut ialah:

- 1) *Personal faktor*, ditunjukkan oleh Tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi serta komitmen individu.

---

<sup>49</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Wali, 2016), h 89.

- 2) *Leadership faktor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan serta dukungan yang dilakukan manajer serta team leader
- 3) *Team faktor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System faktor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja serta fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual atau situasional faktor*, ditunjukkan oleh tingginya Tingkat tekanan serta perubahan lingkungan internal serta eksternal.<sup>50</sup>

Selain itu ada pula faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja guru diantaranya :

1. Faktor internal, mencakup:
  - a. Kecerdasan, ialah memiliki kecerdasan atau IQ yang tinggi atau mudah untuk memahami sesuatu, Dimana peranan kecerdasan ini sangat penting dalam keberhasilan seorang pendidik dalam proses pembelajaran, orang yang cerdas apabila diberikan tugas yang ringan dan monoton akan merasa jenuh serta akan mengakibatkan penurunan kinerja
  - b. Kebanyakan orang keterampilan dan kecakapan berbeda, menjadi sebab dikarenakan adanya kesenjangan antara berbagai pengalaman serta Latihan.
  - c. Berbakat, ialah sesuai dengan pengetahuan serta keahliannya.
  - d. Kemampuan serta minat, kemampuan yang sesuai dengan keahliannya serta diminati dan disukai akan mampu berdampak tinggi serta mendukung pekerjaan yang ditekuninya.
  - e. Motivasi, ialah dorongan agar dapat meningkatkan kinerja guru
  - f. Kesehatan, mampu membantu menyelesaikan proses kerja seseorang.
  - g. Kepribadian, seseorang yang memiliki pribadi yang baik kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan serta beradaptasi dengan

---

<sup>50</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), h. 74

lingkungan serta berinteraksi dengan rekan kerja agar dapat meningkatkan kinerjanya.

h. Cita-cita serta tujuan dalam bekerja, jika pekerjaan memenuhi serta sesuai dengan cita-cita maka tujuan akan terlaksana.

2. Faktor Eksternal, mencakup :

a. Lingkungan, dalam hal ini keadaan lingkungan berdampak terhadap kinerja guru baik lingkungan keluarga ataupun kerja, ketegangan dalam kehidupan dapat menurunkan keinginan untuk bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja guru, selain daripada itu lingkungan kerja yang dapat menyenangkan dapat mendorong bekerja secara maksimal.

b. Komunikasi dengan kepala sekolah, dalam komunikasi yang baik serta efektif, akan berdampak pada kinerja, kurangnya komunikasi yang efektif akan menyebabkan kesalahpahaman.

c. Sarana serta prasarana, adanya sarana dan prasarana yang mendukung akan meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Maka kesimpulannya ialah kinerja guru menjadi hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, untuk terciptanya keberhasilan dari pendidikan maka guru memiliki peran penting dalam pendidikan, Dimana dalam pelaksanaannya guru akan dipengaruhi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik faktor internal maupun eksternal.

#### **4. Indikator Kinerja Guru**

Indikator Kinerja Guru diantaranya ialah :

1. Merencanakan pembelajaran, dalam hal ini guru mampu Menyusun rencana pembelajaran, pemilihan media atau sumber belajar serta penguasaan landasan pendidikan.

2. Melaksanakan Proses Pembelajaran, pada indikator kedua ini Dimana guru mampu menguasai bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, pengelolaan kelas, kepemimpinan kelas, pengelolaan interaksi



pembelajaran serta penerapan variasi metode pembelajaran dan pembimbingan peserta didik.

3. Melaksanakan Penilaian pembelajaran, pada indicator ketiga ini guru mampu melaksanakan penilaian hasil belajar, penyelenggaraan administrasi kelas, serta dapat menafsirkan dan memahami hasil-hasil penelitian guna untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Maka Adapun paparan diatas dapat dijelaskan bahwa dalam indicator yang sudah disebutkan tadi maka dalam perencanaan guru memformulasikan tujuan pembelajaran kedalam RPP/modul sesuai dengan kurikulum/silabus serta memperhatikan karakteristik peserta didik dan guru harus Menyusun bahan ajar secara logis, runtut, kontekstual dan Mutahir serta gurupun merencanakan pembelajaran yang efektif dan menggunakan sumber dan media yang sesuai. Dan guru dalam prakteknya mampu mengelola kelas dengan baik serta melakukan penilaian atas hasil siswa.

