

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

a. Pengertian *Goal Setting Theory*

Penelitian ini dikembangkan dengan pendekatan teori yaitu *goal setting theory*. *Goal setting theory* atau yang biasa disebut dengan teori penetapan tujuan merupakan sebuah proses kognitif yang memiliki fungsi untuk membangun tujuan dan memberikan pengaruh terhadap perilaku manusia. Artinya, menurut teori ini bahwa seseorang akan melibatkan dirinya lebih sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya daripada orang lain adalah karena mereka memiliki tujuan yang berbeda. Menurut teori ini, individu memiliki beragam tujuan dan memilih di antara tujuan-tujuan tersebut, yang mendorong mereka untuk mencapainya. Pada dasarnya, teori ini berasumsi bahwa tujuan yang ingin dicapai seseorang adalah komponen utama yang mempengaruhi keputusan yang akan diambil seseorang. Dengan kata lain, arah dan hasil yang diinginkan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan seseorang. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) secara konsisten memperlihatkan bahwa adanya tujuan yang jelas berkaitan erat dengan munculnya dampak positif yang bermakna antara tujuan yang ditetapkan dengan jelas dan tingkat kinerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin spesifik dan terdefinisi tujuan seseorang, semakin

besar kemungkinan mereka akan mencapai hasil yang lebih baik. Menariknya, tujuan yang bersifat menantang dan dirumuskan secara rinci justru lebih mampu



mendorong seseorang untuk bekerja lebih efektif dibandingkan dengan tujuan yang masih samar atau terlalu umum. (Ghozali, 2020).

Prinsip dasar dari teori ini adalah tujuan (goals) dan niat (intentions), yang keduanya berperan sebagai faktor penentu dalam perilaku manusia. Mereka menunjukkan bagaimana pencapaian standar tertentu dari suatu keahlian dapat dilakukan dalam kerangka waktu yang ditentukan. Tujuan yang lebih sulit akan lebih mudah tercapai jika disertai dengan usaha dan ketertarikan yang lebih besar, serta membutuhkan hal hal yang lebih berat daripada biasanya seperti pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam.

Menetapkan tujuan dapat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai dengan melakukan hal hal berikut; Pertama, adanya pilihan, adanya tujuan dapat memberikan pengarah dan beberapa pilihan terhadap upaya seseorang untuk melakukan aktivitas yang searah dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kedua, adanya upaya, tujuan dapat menyebabkan seseorang menjadi lebih mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ia tetapkan. Ketiga kegigihan, sasaran membuat seseorang lebih bersedia untuk menghadapi segala resiko dan mengatasi permasalahan yang akan muncul. Terakhir, kognisi, bersama dengan menetapkan tujuan, dapat secara signifikan mendorong pengembangan potensi seseorang dan cenderung memulai perubahan perilaku yang positif. Dengan kata lain, cara kita memproses tujuan dan informasi yang ingin kita capai sebagai kelompok membantu kematangan diri dan adaptasi perilaku konstruktif. (Ghozali, 2020).

Secara keseluruhan, *goal setting theory* memiliki relevansi signifikan terhadap kinerja guru. Teori penetapan tujuan telah lama diakui sebagai kerangka

kerja yang efektif dalam peningkatan kinerja individu. Dalam konteks profesi guru, relevansi teori ini semakin menonjol. Dengan merumuskan tujuan yang jelas, spesifik, teratur, relevan. Dan berbasis waktu, para guru tidak hanya mendapatkan arah yang pasti dalam melaksanakan tugas mereka, tetapi juga merasakan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi. Ketika tujuan-tujuan tersebut bersifat menantang namun tetap realistis, guru akan terus termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri (Ikhsandi, 2021). Lebih dari itu, teori penetapan tujuan juga berperan penting dalam peningkatan kinerja guru secara menyeluruh. Guru yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur akan cenderung lebih mudah melakukan evaluasi terhadap kinerja yang sudah mereka lakukan. Mereka dapat mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perbaikan dan akan merancang strategi untuk memperbaiki permasalahan yang muncul. Dengan demikian, guru akan terus tumbuh dan berproses sebagai profesional dalam bidang pendidikan (Ikhsandi, 2021). Hubungan antara *goal setting theory* dengan profesionalisme sangat erat, terutama dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Fokus utama dari teori ini adalah pada peningkatan kinerja, komitmen, serta pengembangan diri individu. Dengan memiliki tujuan yang jelas, seseorang akan lebih terfokus pada tugas yang dihadapi dan lebih mampu mengalokasikan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Profesionalisme tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang kuat dalam suatu bidang. Lebih dari itu, gagasan ini juga terkait dengan perilaku yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup

komitmen, tanggung jawab, dan integritas dalam setiap aspek pelaksanaan tugas. Adanya kontinuitas dalam pengembangan diri juga merupakan komponen penting dari profesionalisme. Seorang profesional selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan, memperluas wawasan, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, profesionalisme adalah kombinasi kemampuan teknis, etika kerja yang kuat, dan keinginan untuk terus berkembang. Dengan adanya penetapan tujuan yang tinggi dalam diri seseorang, seseorang tersebut secara tidak langsung mendorong diri mereka untuk senantiasa belajar, berinovasi, dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Tujuan-tujuan tersebut dapat mencakup meningkatkan tingkat keterampilan, pencapaian sertifikasi, atau kontribusi yang lebih signifikan terhadap organisasi (Fachrezi, 2023).

Teori penetapan tujuan menawarkan suatu kerangka kerja yang efektif untuk memahami pengaruh penetapan tujuan terhadap motivasi. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang, serta memastikan komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, individu dapat secara bersamaan meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai hasil yang optimal dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan dan kinerja profesional. Tujuan yang terukur memberikan landasan bagi guru untuk menilai kemajuan diri guru tersebut, sehingga dapat merasakan pencapaian yang nyata saat berhasil mencapai setiap tahap. Di samping itu, tujuan yang menantang juga dapat mendorong rasa ingin tahu dan semangat untuk terus belajar dan berkembang sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja (Fachrezi, 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas, teori penetapan tujuan memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana profesionalisme dan motivasi guru berkaitan erat dengan pekerjaan guru. Dengan mendefinisikan tujuannya secara jelas, guru dapat meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan sekaligus meningkatkan kinerja.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk memastikan suatu organisasi tetap kompetitif di pasar yang terus berubah, sangat penting bagi mereka untuk secara berkelanjutan mengembangkan berbagai keterampilan. Memang, memiliki kemampuan yang mumpuni di berbagai bidang seperti teknologi informasi, keuangan, pemasaran, penelitian dan pengembangan (R&D), serta tata kelola bisnis merupakan hal yang krusial. Namun, ada kalanya memfokuskan upaya dan sumber daya pada satu aspek tertentu dapat menjadi strategi yang lebih efektif untuk mendorong pertumbuhan signifikan bagi perusahaan. Ini berarti, meskipun keberagaman itu penting, penekanan pada spesialisasi tertentu dapat menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif. Namun hal tersebut tidak akan dapat dilaksanakan bahkan untuk memaksimalkan kinerjanya tanpa motor penggerak yang mumpuni pada faktor faktor tersebut. Pada tatanan inilah peran sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan oleh setiap organisasi. SDM tidak hanya memiliki nilai pada skala operasional dan teknis namun juga merupakan representatif dari perusahaan ketika ia sedang ditugaskan atau sedang berada di lingkungan tertentu (Tannady, 2017).

Peran serta kontribusi SDM dalam menjalankan beragam fungsi dan kemampuan tertentu akan secara langsung mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sekuat dan sebesar apapun organisasi atau perusahaan tentu tidak dapat menganggap remeh terhadap timbulnya masalah dan sebab-sebab terkait masalah yang terjadi pada SDM. Peran SDM sangat strategis sehingga perlu sebuah tata kelola untuk memaksimalkan dan menggali potensi untuk Begitu strategisnya peran SDM oleh karena itu, dibutuhkan sebuah pola pengelolaan yang mampu mengoptimalkan serta menghidupkan potensi terbaik dari sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat diandalkan dan menjadi senjata perusahaan dengan memiliki SDM yang berkualitas (Tannady, 2017).

Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dikaruniai nalar, nurani, hasrat, kepiawaian, wawasan, semangat, daya cipta, dan buah karya. Seluruh potensi ini menjadi penentu arah gerak organisasi dalam meraih tujuannya. Sebab, meskipun teknologi canggih, arus informasi yang pesat, kecukupan modal, serta kelengkapan bahan tersedia, tanpa peran dan keterlibatan manusia yang mumpuni, pencapaian tujuan akan tetap menjadi hal yang sukar untuk dicapai (Sutrisno, 2015).

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis dan terpadu dalam pengelolaan aset terpenting sebuah organisasi yaitu para individu atau anggota timnya. Ini mencakup serangkaian fungsi dan kebijakan yang esensial untuk mendayagunakan, mengembangkan, menilai, serta mengelola setiap aspek "orang" dalam lingkungan kerja, mulai dari proses perekrutan dan penyaringan yang cermat, program pelatihan yang

berkelanjutan, sistem pengimbangan yang adil, hingga penilaian kinerja yang komprehensif, semuanya demi memastikan bahwa potensi manusiawi dalam organisasi dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pengakuan tentang pentingnya kontribusi tenaga kerja bagi tujuan-tujuan organisasi serta menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia bukan sekadar urusan administratif, melainkan sebuah proses yang menyeluruh mulai dari merancang, mengatur, membimbing, hingga mengawasi setiap aspek yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, penghargaan, penyalarsan, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Semua itu dijalankan demi tercapainya tujuan perusahaan secara utuh dan selaras.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

(Edison, 2017) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dari sebuah profesi yang diukur dan dinilai dalam periode waktu tertentu. Penilaian ini didasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya, jadi bukan sekadar hasil akhir. Sebaliknya, kinerja adalah sebuah hasil yang diukur dan dinilai sesuai dengan standar yang sudah ada. Sebaliknya, upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dikenal sebagai manajemen kinerja. Singkatnya, manajemen kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi

dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai tujuan bersama secara maksimal.

Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah hasil dari kebetulan semata melainkan merupakan buah dari upaya yang terencana dan terstruktur yang artinya terdapat proses yang sistematis dan terencana. Manajemen kinerja melibatkan berbagai aspek seperti memposisikan karyawan dengan potensi yang ada di perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dijalankan, penetapan indikator kinerja yang realistis, serta pemberian pelatihan yang tepat. Manajemen kinerja yang efektif adalah kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Dengan mengelola kinerja dengan baik, maka organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas serta mencapai tujuan strategisnya.

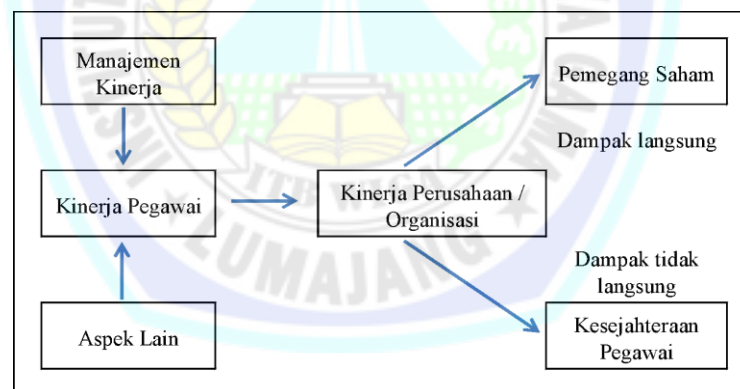


Figure 2. 1 Alur Kinerja
Sumber : (Edison, 2017)

Pada gambar 2.1 menunjukkan hubungan sebab akibat antara kerja individu pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan serta dampaknya terhadap pihak yang terkait. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka secara langsung kinerja organisasi juga akan baik secara keseluruhan. Kinerja dari masing-masing individu menjadi faktor yang penting bagi keberhasilan sebuah

organisasi. Ketika setiap individu memberikan kontribusi terbaiknya, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan semua pihak yang terkait akan merasakan manfaatnya. Secara sederhana, keberhasilan organisasi bergantung kepada kinerja yang baik.

b. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam bahasa asing *performance* atau yang biasa disebut dengan *job performance*, *actual performance*, atau *level of performance*, yang merupakan ukuran tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tidak sama dengan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan seseorang, yang menunjukkan keterbatasannya sendiri. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kemampuan untuk melaksanakan tugas secara nyata atau sebagai hasil dari upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka mengembangkan tugas dan pekerjaan dalam sebuah organisasi (Priansa, 2017).

Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan buah dari upaya yang dijalankan dengan penuh kesungguhan dan ketekunan. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan, serta beberapa hasil lain yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kekuatan, motivasi, lingkungan kerja, dan jarak dari atasan. Penilaian pegawai biasanya dilakukan secara berkala untuk menilai apakah pegawai telah mencapai tujuan yang ditetapkan dan untuk memberikan umpan balik guna meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu. Keberhasilan dari suatu organisasi bergantung kepada kinerja individu yang baik, karena kinerja individu secara keseluruhan akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan

organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan secara singkat bahwa kinerja pegawai adalah tolok ukur keberhasilan seseorang dalam bekerja dan memberikan kontribusi pada kesuksesan organisasi.

Dari penjelasan tersebut maka, kinerja pegawai adalah bagaimana tingkat dan kinerja pegawai merupakan cerminan dari apa yang telah diupayakan dan berhasil diraih melalui tanggung jawab yang dijalankan dalam pekerjaannya, yang mana dalam hasil kinerja ini kinerja yang baiklah yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai oleh setiap pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Priansa (2017) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya:

1) Kemampuan Individual

Banyak faktor membentuk tingkat keterampilan, seperti bakat, minat, dan faktor kepribadian. Pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis adalah keterampilan yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, pegawai dengan keterampilan yang tinggi dapat berkinerja baik. Kinerja berkorelasi positif dengan kemampuan.

2) Usaha yang Dicurahkan

Seberapa besar upaya yang dicurahkan karyawan menjadi gambaran nyata dari motivasi yang mendorongnya untuk menjalankan tugas dengan sepenuh hati. Dengan demikian, meskipun karyawan mempunyai keterampilan yang memadai, mereka tidak akan bekerja maksimal jika hanya mengerahkan sedikit usaha. Dalam hal ini tingkat keterampilan mencerminkan kemampuan yang dimilikinya, sedangkan tingkat usaha mencerminkan kerja keras yang dilakukannya.

3) Lingkungan Organisasional

Pada tingkat organisasi, perusahaan harus memberikan fasilitas yang baik dan lengkap kepada karyawan, yang mencakup pengembangan kemampuan karyawan, serta penyediaan peralatan, teknologi, dan manajemen.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling berinteraksi.

Pertama adalah kemampuan, yang mencakup aspek fisik seperti kekuatan dan

ketangkasan, serta aspek mental seperti kecerdasan dan penalaran. Kedua, motivasi, berkaitan dengan seberapa besar kemauan seseorang untuk bekerja keras. Ketiga adalah peluang, yang mencakup kondisi lingkungan kerja yang mendukung, seperti ketersediaan peralatan, material, dan dukungan dari rekan kerja. Ketiga faktor ini berkolaborasi dalam membentuk kinerja individu. Dengan kata lain kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai perpaduan terkait adanya kemampuan, motivasi dan dukungan lingkungan kerja karyawan (Priansa, 2017).

Kemampuan mencakup berbagai aspek penting, seperti pengetahuan yang telah dikuasai, keterampilan yang dimiliki, dan kecerdasan intelektual (IQ). Tingkat kecerdasan seseorang, bersama dengan luasnya pengetahuan, dan keterampilannya, semakin besar kemungkinannya untuk berhasil secara optimal. Ini berarti bahwa fondasi kognitif dan keahlian praktis sangat penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja. Di sisi lain, motivasi berfungsi sebagai kekuatan internal yang menjadi pendorong bagi individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Faktor ini sangat dipengaruhi oleh sikap seseorang terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja. Sikap positif dan motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk memberikan kinerja yang optimal. Dengan demikian, baik kemampuan maupun motivasi sama-sama mempunyai peranan dalam menentukan kinerja seseorang (Priansa, 2017).

d. Pengertian Kinerja Guru

Joan (2022) menyatakan kinerja guru adalah bagaimana seorang tenaga pendidik dalam melakukan sejumlah tugas dan tanggung jawab sehingga sesuai dengan tujuan akhir yang telah ditetapkan terkait dengan bidang pendidikan,

antara lain proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang ideal, serta penilaian terhadap hasil belajar. (Syarwani, 2018) Menyatakan bahwa kinerja guru terkait secara langsung dengan tugas mengajar dan belajar, oleh karena itu kinerja mengajar dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh guru dalam menyampaikan berbagai teknologi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi siswa mereka, serta mengubah cara mereka berpikir.

Devitha (2021) Mengatakan bahwa guru dengan kinerja rata-rata yang baik dapat menghasilkan kualitas belajar yang luar biasa bagi siswanya. Guru idealnya seharusnya memiliki tingkat kinerja yang paling tinggi sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan prestasi belajar siswa. Sedangkan menurut (Maryani, 2019) Kinerja guru adalah adanya kemampuan tenaga pendidik yang ditunjukkan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Hasil kerja dan perilaku guru dapat menentukan kinerja guru. Dalam proses pembelajaran, kinerja guru sangat penting untuk mendukung pendidikan yang efektif, terutama dalam menumbuhkan sikap disiplin dan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dihasilkan oleh institusi pendidikan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Hal ini harus dilakukan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang berlaku.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Cahyono (2024) mengemukakan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru dan berasal dari sebab internal dan eksternal yaitu:

- 1) Faktor internal termasuk motivasi, emosi positif dan negatif, tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, dan kepedulian terhadap anak.
- 2) Faktor eksternal terdiri dari, gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan tempat bekerja, mekanisme evaluasi, fasilitas dan teknologi informasi, fasilitas sekolah seperti gedung, air bersih, listrik, dan lain lain

Selain itu, lain yang lebih spesifik dalam mempengaruhi kinerja guru menurut

(Supini, 2022), diantaranya:

- 1) Tingkat pendidikan guru, guru dengan tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi pula
- 2) Supervisi pengajaran, pembinaan terhadap guru dapat membantu meningkatkan kemampuan guru dan meningkatkan profesionalismenya untuk kualitas pendidikan yang lebih baik
- 3) Program Penataran, semakin banyak program penataran yang diikuti, semakin baik guru dapat menyampaikan informasi dan mengatur interaksi proses belajar mengajar dengan siswanya.
- 4) Kondisi dan suasana sekolah, agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung efektif dan siswa termotivasi untuk belajar, diperlukan pengelolaan kelas yang baik, serta terciptanya kondisi kelas yang bersih dan nyaman. Selain itu, perlu adanya ventilasi atau sirkulasi udara yang memadai, pencahayaan yang memadai, serta fasilitas dan media pengajaran yang berkualitas
- 5) Fisik dan mental guru, seorang guru yang mempunyai kondisi fisik yang sehat dan bugar akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kesehatan mental yang baik dari seorang guru juga penting supaya guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh antusias dan maksimal
- 6) Sikap guru, guru dengan pikiran yang terbuka, inovatif dan kreatif, serta memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kemampuan dan hasil kerjanya
- 7) Kemampuan manajerial kepala sekolah, kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan untuk memanajerial sekolah dan para tenaga pendidik untuk menopang agar tenaga pendidik memiliki kinerja yang baik
- 8) Tingkat pendapatan guru, adanya keseimbangan antara tugas dan kompensasi yang diberikan oleh lembaga kepada tenaga pendidik

f. Indikator Kinerja Pegawai

Priansa (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*), berarti jumlah atau kapasitas pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kualitas pekerjaan (*quality of work*) : Menggambarkan tingkat ketelitian, ketelitian, kerapian dan kelengkapan yang diterapkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 3) Kemandirian: Menunjukkan sejauh mana pegawai mampu bekerja secara mandiri dengan sedikit keterlibatan orang lain.
- 4) Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk mengambil langkah proaktif dan memberikan kontribusi tanpa diminta.
- 5) Kemampuan beradaptasi: Kapasitas untuk beradaptasi terhadap perubahan dan situasi tak terduga yang mungkin timbul.
- 6) Kerja sama (*teamwork*): Kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja sama dengan rekan-rekan lainnya.

Kartini (2019) Menyatakan bahwa indikator kinerja guru meliputi :

- 1) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh perencanaan dan penuh persiapan
- 2) Penguasaan pengetahuan atau materi yang akan disampaikan kepada peserta didik
- 3) Serta penguasaan metode dan strategi pengajaran yang efektif merupakan bagian penting dalam pembelajaran
- 4) Kemampuan memberikan tugas kepada siswa
- 5) Kemampuan mengelola kelas dengan baik
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi yang menunjang keberhasilan pengajaran.

2.1.4 Profesionalisme

a. Profesi

Kata “profesi” berasal dari bahasa latin *professional* yang mempunyai dua arti yaitu janji atau nazar dan kerja. Dalam makna yang lebih luas, profesi dapat diartikan sebagai segala kegiatan dan setiap orang yang berusaha mencari nafkah dengan keterampilan tertentu. Namun dalam konteks yang lebih sempit, profesi merujuk pada kegiatan yang dilakukan berdasarkan keahlian khusus, yang

pelaksanaannya juga diharapkan memenuhi norma-norma sosial yang berlaku (Widana, 2020).

Profesi adalah suatu kategori pekerjaan yang melibatkan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan keahlian yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan manusia. Keberhasilan dalam profesi ini bergantung pada penerapan keterampilan dan keahlian tersebut dengan tepat, yang hanya dapat dicapai melalui pemahaman mendalam atas berbagai pengetahuan. Pengetahuan ini mencakup elemen sifat manusia, sejarah perkembangannya, dan lingkungannya, serta norma moral yang dikembangkan dan diterapkan oleh mereka yang bekerja di bidang tersebut (Widana, 2020).

Individu yang bekerja dalam suatu pekerjaan dan bertanggung jawab untuk menyediakan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi dan didukung oleh komitmen moral yang kuat disebut profesional. Dengan memahami definisi profesionalisme, jelas bahwa etika profesi sangat penting bagi masyarakat profesional. Etika profesi membedakan profesional dari mereka yang hanya dianggap ahli di bidangnya (Widana, 2020).

Dari penjelasan ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa profesi adalah sebuah pekerjaan yang memerlukan keterampilan yang tinggi. Sedangkan profesional adalah bagaimana individu tersebut dapat menjalankan suatu profesi dengan standar yang tinggi dan didukung oleh moral yang kuat.

b. Kode Etik Profesi

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kode etik profesi membantu masyarakat mengontrol profesi tertentu. Karena itu, etika profesi dapat mengajarkan

masyarakat tentang pentingnya suatu profesi sehingga masyarakat dapat mengawasi mereka yang bekerja di lapangan. Selain itu, kode etik ini berfungsi untuk mencegah pihak luar berinteraksi dengan masalah etika yang dihadapi oleh anggota profesi.

c. Pengertian Profesionalisme

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesionalisme dapat diartikan sebagai kualitas, mutu, dan perilaku yang melekat pada sebuah profesi atau individu yang menjalankannya. Ini mencerminkan sikap seorang profesional, yang berarti bahwa setiap pekerjaan idealnya harus dikerjakan oleh mereka yang benar-benar memiliki keahlian mendalam di bidang dan profesi tersebut. Jadi, profesionalisme itu tentang standar tinggi dalam bekerja dan memastikan orang yang tepat mengerjakan tugas yang sesuai dengan keahliannya. Istilah profesionalisme digunakan untuk menunjukkan seberapa baik karir seseorang sebagai profesional atau bagaimana suatu pekerjaan dijalankan sebagai profesional. Ada individu dengan tingkat profesionalisme yang tinggi, sedang, dan rendah. Tingkat profesionalisme ditentukan oleh bagaimana seseorang bekerja berdasarkan standar profesional dan kode etik yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, profesionalisme dapat diartikan sebagai sebuah pandangan atau prinsip fundamental yang melandasi pelaksanaan kegiatan tertentu dalam lingkup masyarakat. Para individu yang menganut paham ini tidak hanya dibekali dengan keahlian khusus di bidangnya, tetapi juga didorong oleh rasa panggilan yang kuat dan ikrar untuk mengabdikan diri. Dengan berlandaskan pada prinsip ini, mereka senantiasa siap sedia

memberikan bantuan kepada sesama yang sedang menghadapi kesulitan di tengah berbagai tantangan kehidupan. Dengan demikian, profesionalisme tidak sekadar merujuk pada kompetensi teknis, melainkan juga mencakup komitmen moral untuk berkontribusi positif kepada komunitas.

d. Watak Profesionalisme

Hasibuan (2017) dalam bukunya mengidentifikasi tiga watak penting dari profesionalisme:

- 1) Seorang profesional bertekad untuk mewujudkan kebaikan demi menjaga kehormatan profesi yang dijalani, tanpa mengharapkan imbalan materi
- 2) Seseorang yang bekerja sebagai profesional harus memiliki kemampuan teknis yang tinggi, yang diperoleh melalui proses pelatihan dan pendidikan yang mendalam.
- 3) Kualitas teknis dan moral seorang pekerja diukur, dan mereka juga harus mematuhi kode etik, sistem kontrol.

e. Profesionalisme Guru

Guru profesional merupakan individu pendidik yang memiliki kompetensi yang sangat baik. Guru profesional disebutkan tidak hanya memiliki penguasaan terhadap materi pelajaran tetapi juga memiliki kemampuan dalam mengelola kelas, memberi motivasi belajar kepada siswa, serta memiliki kemampuan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, guru profesional disebutkan memiliki kemampuan interpersonal yang baik sehingga mampu menjalankan hubungan yang positif dengan siswa, orang tua, serta rekan kerja (Rosmawati, 2020).

Profesionalisme guru adalah kualitas seorang tenaga pendidik dalam menjalankan profesinya. Dalam praktiknya, guru yang profesional adalah mereka yang mengutamakan mutu layanan dan jasa, sehingga layanan guru harus memenuhi standar kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna jasa, serta mutu

pekerjaannya. Tenaga pendidik ini harus memenuhi kebutuhan standar masyarakat, bangsa dan pengguna, serta memaksimalkan kapasitas peserta didik sesuai dengan potensi mereka. Untuk itu, pendidikan harus didasarkan pada potensi dan bakat setiap peserta didik (Alwi, 2021). Profesionalisme guru juga dapat didefinisikan sebagai tingkat kinerja dalam kinerja dalam melakukan profesinya. Tanggung jawab sebagai seorang guru, yang dilandasi oleh kompetensi dan kode etik Potensi dan bakat masing-masing individu (Dewi, 2018). Beberapa hal lain yang mengungkapkan adanya guru profesional menurut (Syarafudin, 2020) harus memiliki hal hal berikut, yaitu “menguasai dasar pendidikan dan bahan pelajaran, memiliki kemampuan untuk mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas dan interaksi belajar, memiliki kemampuan untuk menilai hasil belajar siswa, dan mengelola administrasi pendidikan”.

Untuk menciptakan peserta didik yang memiliki pemahaman serta prestasi belajar yang baik, diperlukan adanya tenaga pendidik yang kompeten dan profesional dibidangnya (Gunawan, 2023). Profesionalisme guru adalah suatu konsep yang sangat komprehensif dan mencakup berbagai aspek. Seorang guru yang profesional tidak hanya memusatkan perhatian pada aktivitas pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga melaksanakan kegiatan pendukung seperti administrasi, bimbingan dan penilaian. Seluruh tugas tersebut memerlukan berbagai kompetensi mulai dari pedagogik hingga keterampilan sosial. Dengan melaksanakan tanggung jawabnya secara penuh, guru profesional dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang mana dari hal tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya (Rosmawati, 2020).

Dari penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah sikap dan perilaku serta nilai-nilai yang terdapat dalam diri seorang guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya, seperti disiplin, bertanggung jawab, dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya.

f. Karakteristik Profesionalisme Guru

Gunawan (2023) menyatakan bahwa karakteristik guru profesional diantaranya adalah :

1) Sehat jasmani dan rohani

Kesehatan jasmani yang optimal memungkinkan seorang guru untuk melaksanakan tuagnya dengan baik di dalam maupun di luar ruangan kelas. Selain itu kesehatan rohani yang baik yang tercermin dalam moralitas yang tinggi, sangat diperlukan agar pendidik dapat menjadi contoh yang baik bagi siswanya.

2) Menguasai Kurikulum

Guru seharusnya memiliki kemampuan untuk memahami kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah, mengenai tujuan, isi serta pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran yang disiapkan untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu sesuai dengan aturan dari pemerintah.

3) Menguasai Materi yang Diajarkan

Guru harus dapat dengan baik dalam menyampaikan informasi kepada peserta didik termasuk dalam menyampaikan materi dalam sebuah pembelajaran.

4) Terampil Menggunakan Berbagai Metode Pembelajaran

Cara mengajar yang baik serta tepat dari seorang guru akan menyebabkan seorang peserta didik lebih giat dalam belajar. Selain itu, kondisi dan suasana kelas harus diperhatikan oleh seorang guru.

5) Berperilaku yang Baik

Perilaku yang baik dari seorang guru termasuk kemampuan untuk mengontrol perilaku dan sikap saat mengajar dan berhadapan dengan siswa dapat menuntun siswa untuk melakukan hal serupa sehingga peserta didik juga memiliki akhlak yang mulia.

6) Memiliki Kedisiplinan yang Baik

Seorang guru diharapkan dapat memanajemen waktu dengan baik dan tepat sehingga kedisiplinan seorang guru dapat menjadi teladan bagi siswa.

g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Septiandaru (2020) mengidentifikasi beberapa komponen yang mempengaruhi profesionalisme guru, seperti "kualifikasi standar guru, relevansi

antara bidang keahlian dengan tugasnya saat mengajar, rekan kerja, modal, metode, lingkungan organisasi, lingkungan regional, dan umpan balik ”

1) Kualifikasi standar guru

Kualifikasi baku seorang guru merupakan syarat minimal yang diperlukan agar ia dianggap kompeten dan layak melaksanakan tugas mengajar. Kualifikasi tersebut biasanya mencakup tingkat pendidikan, sertifikasi, dan kompetensi yang relevan dengan bidang pengajaran

2) Relevansi

Penting untuk memastikan adanya kesesuaian antara bidang keahlian yang dikuasai guru dengan mata pelajaran yang diajarkannya. Hal ini bertujuan untuk memastikan guru memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi yang disampaikan, sehingga dapat mengajar secara efektif dan menjawab pertanyaan siswa dengan tepat

3) Rekan kerja

Kolega mempunyai potensi besar sebagai sumber dukungan, kolaborasi, dan inspirasi bagi guru. Dengan berbagi pengalaman, pengetahuan dan sumber daya, mereka dapat bersama-sama meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan kinerja guru

4) Modal

Sumber daya yang dimiliki guru, baik yang bersifat materi seperti buku dan alat peraga, maupun non materi seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sangatlah penting. Tersedianya modal yang memadai akan memperkuat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif

5) Metode

Cara guru menyampaikan materi pembelajaran tentunya menggunakan metode yang berbeda-beda, antara lain metode ceramah, diskusi, demonstrasi, dan proyek. Pemilihan metode yang tepat sangat mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru perlu mempertimbangkan karakteristik siswa, jenis materi yang diajarkan, dan tujuan pembelajaran ketika memilih metode yang akan digunakan

6) Lingkungan organisasi

Kondisi dan suasana kerja di sekolah, termasuk hubungan antara guru, kepala sekolah, staf dan siswa juga memegang peranan penting. Lingkungan organisasi yang positif akan menciptakan suasana yang kondusif bagi proses pembelajaran yang lebih baik

7) Lingkungan regional

Kondisi sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat sekitar sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi belajar dari seorang siswa dan ketersediaan sumber daya pendidikan. Faktor-faktor tersebut dapat menentukan lingkungan belajar di sekolah

8) Umpan balik

Informasi yang diterima guru mengenai kinerjanya dalam mengajar juga sangat penting. Umpan balik ini bisa datang dari siswa, kolega, kepala

sekolah, atau orang tua. Dengan adanya masukan yang membangun, guru dapat terus memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikannya.

h. Indikator-Indikator Profesionalisme

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa profesionalisme memiliki beberapa indikator, diantaranya:

- 1) Afiliasi komunitas, konsep yang mengacu pada penggunaan ikatan profesi sebagai pijakan, melalui hal ini seorang yang profesional akan memiliki kesadaran terkait profesi yang mereka jalani
- 2) Adanya kebutuhan untuk mandiri, artinya bahwa seorang yang memiliki sikap profesional harus dapat mengambil keputusan secara mandiri tanpa adanya tekanan dari pihak luar
- 3) Dedikasi terhadap profesi, hal ini tercermin dalam komitmen profesional untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Sirait (2022) menyatakan beberapa indikator profesionalisme guru yaitu “individu yang berpendidikan, individu adalah seorang yang mampu dan kompeten, mandiri dan otonom, memiliki sikap melayani, memiliki dedikasi yang tinggi, memiliki etika dengan kepemilikan jiwa seni (estetika)”

2.1.5 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dasar manusia adalah fisiologikal untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan minum. Di budaya modern, mencari nafkah adalah cara untuk melakukannya, dan cara mencari nafkah dengan bekerja, termasuk sebagai pegawai, adalah salah satu cara untuk melakukannya. Namun, masalah motivasi tidak hanya itu lagi, tetapi berkembang menjadi banyak aspek (Hidayat, 2012).

Dalam bahasa latin, motivasi atau *movere* yang berarti dorongan atau dalam bahasa Inggris adalah *to move*. Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan ataupun alasan yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi

adalah hal yang menimbulkan dorongan sedangkan motivasi kerja adalah pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Dengan pemberian motivasi, diharapkan seseorang mampu meningkatkan kinerja dan lebih antusias dalam mencapai kinerja yang lebih baik (Ansory, 2018).

Di dalam buku Ansory (2018) ahli G.R Terry mengatakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Ansory (2018) Menurut French Dan Raven, motivasi merupakan sebuah hal yang memberi dorongan kepada individu untuk menunjukan perilaku tertentu.

Ansory (2018) Bearned Berelson dan Gary A. Stainer menggambarkan motivasi sebagai kondisi psikologis dan jiwa manusia yang memberikan dorongan untuk mencapai kebutuhan yang memenuhi kebutuhan.

Ansory (2018) Ernest J.McCormick menguraikan motivasi kerja dan hubungannya dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai faktor yang mempengaruhi peningkatan, pengarahan, dan pengendalian perilaku, yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja.

Dari definisi diatas, motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu daya pendorong intrinsik dalam diri individu. Daya ini berfungsi menggerakkan seseorang untuk menuntaskan tugas-tugas yang diemban dengan antusiasme serta kapabilitas yang dibutuhkan demi terwujudnya sasaran yang dikehendaki. Dalam konteks lingkungan sekolah, di mana pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aset vital yang diharapkan bersinergi dengan kepala sekolah saling bergantung untuk meraih visi institusi motivasi kerja mereka mengambil bentuk spesifik. Motivasi ini adalah dorongan yang mendorong mereka untuk

melaksanakan profesi, yang esensinya dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Dengan demikian, motivasi kerja bagi para insan pendidikan ini menjadi kunci vital dalam menggerakkan roda operasional sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

b. Teori-Teori Motivasi

Pada buku MSDM (Edison, 2017) memberikan teori motivasi menurut beberapa ahli, yang pertama teori kebutuhan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa Sebagian besar teori motivasi modern hanya berfokus pada kebutuhan fisiologis yang terkait dengan pertumbuhan pribadi. Teori Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan yang digambarkan dalam model piramida.

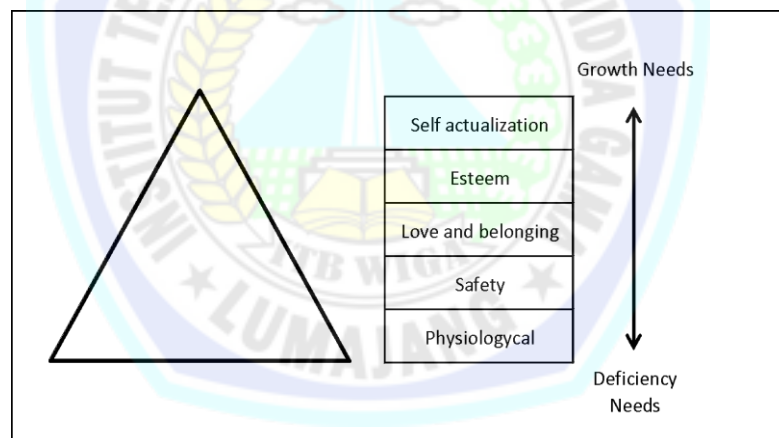


Figure 2.2 Teori Kebutuhan Model Piramida

Sumber : (Edison, 2017)

Teori ini menggambarkan bahwa kebutuhan manusia seperti sebuah tangga, di mana kita harus menaiki satu anak tangga sebelum bisa mencapai tangga berikutnya. Kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan tidur adalah yang paling rendah. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi kita akan mencari rasa aman dan perlindungan. Ketika kedua kebutuhan ini terpenuhi kita akan mulai mencari

hubungan sosial dan kasih sayang. Setelah itu, kita akan berusaha mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Dan pada puncaknya, manusia akan berusaha mencapai potensi diri yang sesungguhnya.

Jadi menurut Maslow, motivasi kita didorong oleh kebutuhan yang terus berkembang. Ketika satu kebutuhan terpenuhi, kita akan mencari pemenuhan kebutuhan berikutnya. Teori ini membantu kita memahami mengapa manusia terkadang berperilaku dengan cara tertentu dan apa yang sebenarnya mereka cari dalam hidup. Yang intinya, kebutuhan manusia berlapis, mulai dari yang paling dasar hingga yang paling kompleks. Kita semua berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini agar merasa puas dan bahagia.

Ansory (2018) David McClelland mengemukakan teori kebutuhan prestasi dan mengevaluasi tiga kebutuhan manusia yang sangat penting untuk motivasi organisasi, yaitu :

- 1) *Need of achievement*, yakni kesanggupan mencapai hubungan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan mencerminkan perjuangan karyawan dalam mencapai kesuksesan.
- 2) *Need of power*, yakni kebutuhan untuk mendorong masyarakat untuk bertindak logis dan bijak saat menjalankan tanggung jawabnya.
- 3) *Need for affiliation*, keinginannya untuk berteman dan lebih mengenal rekan kerjanya.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Winkel di dalam buku dari (Ansory, 2018) diantaranya :

- 1) Motivasi intrinsik, dorongan yang tidak perlu dirangsang dari luar dikarenakan sudah ada dorongan dari dalam diri individu. Motivasi intrinsik bermakna bahwa keinginan tersebut berasal dari diri sendiri. Motivasi intrinsik akan mendorong seseorang untuk mencapai kepuasan tertentu.

- 2) Motivasi ekstrinsik, atau keinginan dalam diri seseorang yang muncul, harus didukung oleh stimulus dari luar.

d. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja yakni suatu desakan yang bersifat internal maupun eksternal yang menggerakkan individu agar bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Konsep ini mencerminkan suatu kekuatan yang tidak terlihat namun memberikan kontribusi yang signifikan kepada semangat, produktivitas dan kualitas kinerja individu. Motivasi kerja tidak hanya terbatas pada keinginan untuk memperoleh imbalan materi, melainkan juga mencakup berbagai faktor lain, seperti kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pengakuan atas prestasi yang telah diraih, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta nilai-nilai yang diyakini oleh individu tersebut (Dewi, 2018).

Motivasi kerja guru adalah adanya kekuatan yang mendorong guru untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka.. Sehingga dapat dikatakan sebagai semangat yang bersumber dari dalam diri guru guna mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Motivasi kerja guru tidak hanya sebatas pada kewajiban profesional, melainkan mencerminkan adanya minat dan kepedulian yang timbul dari dalam diri guru terhadap peserta didik (Simarmata, 2020).

Yope (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah elemen kunci yang menentukan tingkat kepuasan, komitmen, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mempengaruhi motivasi tersebut. Faktor intrinsik meliputi kepuasan pribadi, harapan, dan pemenuhan kebutuhan diri, sementara faktor ekstrinsik mencakup gaji, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan dari pimpinan atau masyarakat.

Melihat beberapa definisi ahli di atas, maka motivasi kerja guru merupakan dorongan atau kekuatan yang menjadikan guru melakukan pekerjaannya dengan baik, efektif, dan efisien sehingga dari adanya motivasi di dalam diri guru tersebut maka pada suatu titik guru akan mencapai kinerja terbaiknya dikarenakan terdapat dorongan atau motivasi yang kuat yang mana dorongan tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal.

e. Karakteristik Guru yang Memiliki Motivasi Kerja

(Simarmata, 2020) mengatakan bahwa terdapat ciri-ciri guru yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, “memiliki ketekunan yang tinggi dalam melaksanakan profesinya, memiliki gairah dan semangat yang tinggi dalam proses mengajar, memiliki disiplin yang tinggi, bertanggung jawab dalam melaksanakan seluruh tugas dalam profesi yang dijalani ”. Yang artinya, guru dengan karakteristik tersebut akan senantiasa memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Guru tidak hanya menjalankan tugas semata, melainkan juga memiliki keinginan besar untuk belajar dan berkembang. Artinya, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya adalah individu yang dapat mempertahankan komitmen dalam dirinya terhadap profesinya dan selalu berupaya untuk mencapai titik terbaik dalam melaksanakan tugas.

f. Fungsi Motivasi Kerja Guru

(Abdurrahim, 2021) menyatakan adanya beberapa fungsi motivasi kerja guru, diantaranya:

- 1) Motivasi akan mendorong individu berbuat atau bertindak untuk melaksanakan sebuah tugas atas profesi yang diembannya

- 2) Motivasi akan menentukan arah untuk menuju sebuah cita cita, apabila tujuan yang ingin dicapai oleh individu tersebut semakin jelas maka akan semakin jelas pula langkah yang akan ditempuh
- 3) Motivasi akan menentukan perbuatan yang akan dilakukan oleh individu dalam menggapai tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengesampingkan hal-hal diluar tujuan yang ingin dicapai tersebut

g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Dewi (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Motivasi ekstrinsik meliputi, “ penghargaan terhadap prestasi yang diraih oleh guru, adanya kepuasan terhadap cara mengajar, keterlibatan kepala sekolah dalam mengawasi kinerja guru ”.

Sedangkan motivasi intrinsik meliputi, “proses belajar mengajar yang menyenangkan, hubungan harmonis dengan orang tua, hubungan harmonis dengan siswa”

Abdurrahim (2021) menyatakan hal-hal lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu:

- 1) pencapaian prestasi, yakni pencapaian prestasi yang diperoleh guru selama menjalankan tugasnya
- 2) pengakuan, yakni adanya pengakuan tentang kinerja guru selama menjalankan profesinya
- 3) tanggung jawab, bagaimana tanggung jawab guru terhadap profesinya
- 4) kemajuan individu, yakni bagaimana guru dapat memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya
- 5) kemampuan pengembangan diri, yakni bagaimana guru dapat mengembangkan potensi diri yang sudah ada

g. Indikator Motivasi Kerja Guru

Edison et al. (2017) menyatakan beberapa indikator diantaranya :

- 1) Adanya kebutuhan fisiologis
- 2) Adanya kebutuhan rasa aman
- 3) Adanya kebutuhan untuk disukai
- 4) Adanya kebutuhan terkait harga diri, dan yang terakhir
- 5) Adanya kebutuhan untuk pengembangan diri

Abdurrahim (2021) juga menyatakan beberapa indikator motivasi kerja guru diantaranya :

- 1) Menerima imbalan atau gaji yang layak yang diberikan oleh lembaga
- 2) Kesempatan adanya promosi jabatan
- 3) Mendapatkan sebuah pengakuan dari pihak lembaga
- 4) Memperoleh keamanan dalam bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian sebelumnya yang memperkuat dasar konseptualnya. Dibawah ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No .	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Hidayat , 2012)	The Influence of Work Environment and Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of Regional Drinking Water Company (PDAM) Lumajang Regency	X1: Work Environment X2: Work Discipline X3: Work Motivation Y: Employee Performance	Analisis regresi linear berganda	Variabel Lingkungan dan Disiplin Serta Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja
2		Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado	X1: Kompetensi X2: Disiplin Kerja X3: Profesionalisme Y: Kinerja Guru	Analisis regresi linear berganda	Kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

No	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	(Gabriella, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru
4	(Khasanah, 2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	X1: Pelatihan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.. motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
5		Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	X1: Profesionalisme Guru X2: Supervisi Kepala Sekolah Y: Kinerja Guru	Analisis regresi linear berganda	Profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru
6	(Tarigan, 2020)	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Percut Sei Tuan	X1: Profesionalisme Y : Kinerja Guru	Analisis regresi linier sederhana	Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
7	(Agustina, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba	X1: Motivasi Kerja Guru Y: Kinerja Guru	Analisis regresi	Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

No	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
8	(Puspitasari, 2021)	Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru	X1: Manajemen Kepala Sekolah X2: Profesionalisme Guru Y: Kinerja Guru	Analisis Korelasi Dan Regresi Ganda	Manajemen kepala sekolah dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
9	(Abrori, 2022)	Relationship Between Motivation And Work Discipline With Employee Performance	X1: Motivation X2: Discipline Y: Employee Performance	Analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	(Yope, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai	X1: Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	Analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
11	(Herlinawati, 2022)	Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Pgri 2 Palembang	X1: Profesionalisme X2: Kepemimpinan Kepala Sekolah Y: Kinerja Guru	Analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda	Profesionalisme dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
12	(Wiranata, 2023)	Pengaruh profesionalisme dan sertifikasi terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS di SMP Negeri Se-Kabupaten Lumajang	X1: Profesionalisme X2: Sertifikasi Y: Kinerja Guru	Analisis regresi linear berganda	Profesionalisme dan sertifikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

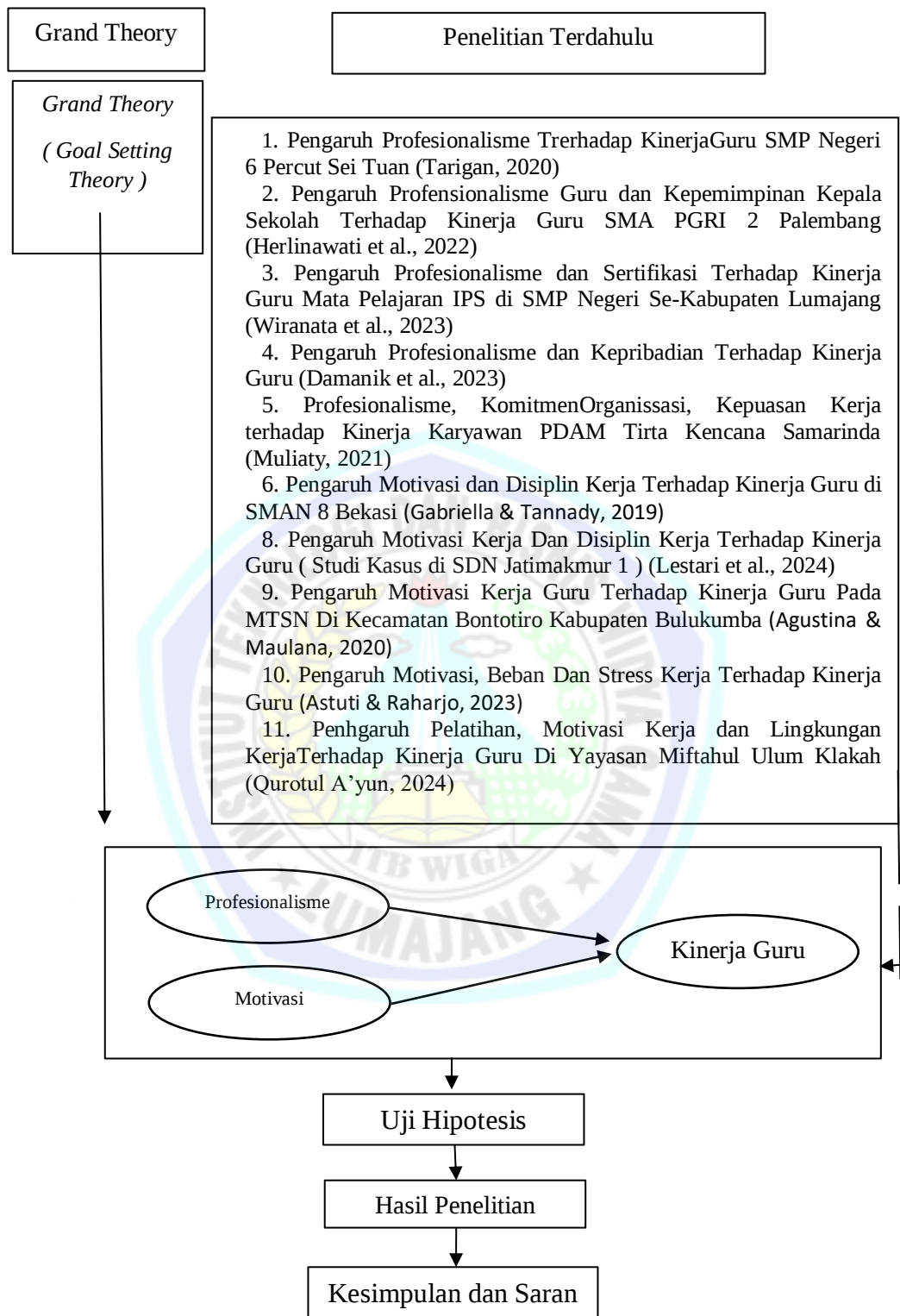
No .	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
13	(Damani k, 2023)	Pengaruh Profesionalisme Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru	X1: Profesionalisme X2: Kepribadian Y: Kinerja Guru	Analisis statistik non parametrik	Profesionalisme dan kepribadian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
14	(Lestari , 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SDN Jatimakmur 1)	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, analisis regresi, analisis korelasi, Uji kelayakan model, dan uji hipotesis	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
15	(A'yun, 2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah	X1: Pelatihan X2: Motivasi kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Sumber: Diolah Oleh Peneliti Tahun 2025

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah model yang menjelaskan hubungan antara teori dan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Ini membantu memahami alur dan hubungan antar variabel secara jelas. Kerangka ini dibuat berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian sebelumnya. Berikut kerangka penelitian ini :

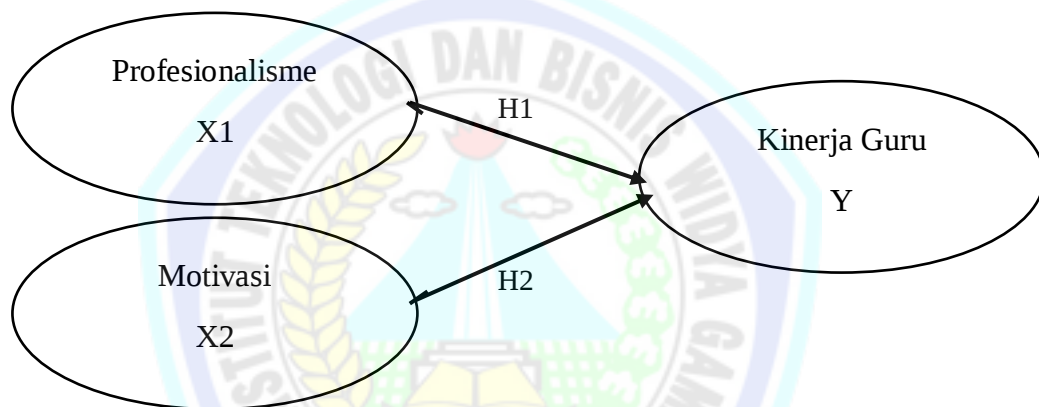


Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah fondasi krusial yang menjelaskan hubungan antar variabel, esensial untuk memandu gagasan dan mencapai tujuan penelitian. Studi ini akan berfokus pada profesionalisme dan motivasi sebagai dua variabel independen utama. Kami akan menguji bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Candipuro. Beberapa kerangka pemikiran yang mendasarinya akan diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual

Sumber : (Tarigan, 2020), (Lestari, 2024), (Qurotul A'yun, 2024)

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat dipahami sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan. Istilah sementara digunakan karena jawaban yang diajukan masih bersifat teoritis dan didasarkan pada literatur yang relevan, bukan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis juga dapat dianggap sebagai sebuah jawaban teoritis untuk rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang bersifat empiris (Sugiyono, 2019).

2.4.1 Hipotesis Pertama

Hasibuan (2017) Profesionalisme dapat diartikan sebagai kumpulan atribut, standar kualitas, dan etika perilaku yang melekat pada seorang ahli di bidangnya. Lebih dari sekadar definisi formal, konsep ini juga mencerminkan sikap mendalam yang mengacu pada keyakinan bahwa setiap tugas atau pekerjaan seyogyanya diemban oleh individu yang benar-benar memiliki kapabilitas dan keahlian mumpuni dalam disiplin atau profesinya. Singkatnya, profesionalisme adalah perpaduan antara kemahiran teknis dan integritas moral yang membedakan seorang pakar sejati.

Rio (2021) mengemukakan bahwa teori Penetapan Tujuan atau *Goals Setting Theory*, oleh Edwin Locke, menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Teori ini menyatakan bahwa tujuan yang jelas dapat memusatkan perhatian, mengorganisir, dan meningkatkan kegigihan pegawai dalam mencapai hasil. Berdasarkan uraian tersebut profesionalisme kerja, yang mencakup keterampilan dan kemampuan individu, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan tersebut. Pegawai yang profesional cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian oleh (Herlinawati, 2022), (Wiranata, 2023), (Tarigan, 2020), (Damanik, 2023), (Rosmawati, 2020) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat keterampilan dan kemampuan individu yang dimanfaatkan secara

maksimal dalam mencapai tujuan yang ingin diraih sehingga secara bersamaan meningkatkan kinerja guru tersebut. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, sebuah hipotesis dapat diajukan sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh secara signifikan Profesionalisme terhadap kinerja guru pada Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro

2.4.2 Hipotesis Kedua

Ansory (2018) Motivasi dapat dipahami sebagai daya pendorong fundamental yang menginisiasi atau mengarahkan individu untuk menampilkan perilaku spesifik. Ini merupakan kekuatan internal yang memicu dan membentuk tindakan seseorang . (Gani, 2021) Perbedaan antara satu orang dengan orang lain tidak terpaut pada kemampuannya dalam bekerja, tetapi juga pada motivasinya. Kemampuan kerja seseorang dapat dilihat bagaimana motivasinya. Sementara itu, motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuannya, baik secara sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini juga menyebabkan seseorang bertindak laku dengan cara-cara yang menopang kegiatan dan menentukan arah kegiatan. Dorongan ini juga menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara-cara yang dapat menopang kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus diambil seseorang orang tersebut.

Menurut teori penetapan tujuan, motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan tujuan yang jelas dan spesifik. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Mereka yang menerima umpan balik yang relevan dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan mereka cenderung

lebih berhasil dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ini berarti bahwa seorang karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka memiliki tujuan yang jelas, komitmen yang jelas, dan informasi tentang kemajuan mereka.

Hasil penelitian oleh (Gabriella, 2019), (Yope, 2022), (Lestari, 2024), (Agustina, 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat komitmen yang kuat untuk mencapai sebuah tujuan yang didorong oleh adanya keinginan yang kuat sehingga dengan bersama menaikkan kinerja guru. Sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro

