

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN EMPIRIS DAN PENGEMBANGAN**

**HIPOTESIS**

**2.1 Tinjauan Pustaka**

**2.1.1 Kinerja**

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan prestasi kerja. Menurut Susanto (2016) kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang atau organisasi yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Susanto (2016) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai pengertian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau suatu organisasi maupun instansi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, isi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

**2.1.1.1 Kinerja Guru**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara

realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Menurut Susanto (2016) kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

Dari uraian tentang kinerja guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai pendidik. Kinerja atau prestasi kerjanya dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah diterapkannya, serta moral yang dimiliki.

#### **2.1.1.2 Dimensi Kinerja Guru**

Dimensi kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu terdiri dari:

1. Perencanaan proses pembelajaran,

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.

## 2. Pelaksanaan proses pembelajaran,

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang ditandai dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sebuah proses pembelajaran yang baik akan membentuk kemampuan intelektual, berfikir kritis dan munculnya kreatifitas serta perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

## 3. Penilaian hasil pembelajaran,

Penilaian hasil pembelajaran adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Setiap satuan pendidikan selain melakukan perencanaan dan proses pembelajaran, juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Penilaian hasil belajar oleh pendidik harus mengukur pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam standar isi (standar kompetensi dan kompetensi dasar) dan standar kompetensi lulusan.

## 4. Pengawasan proses pembelajaran.

Pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu terdiri dari:

1. Perencanaan proses pembelajaran
  - a) Mampu merumuskan kompetensi siswa yang diharapkan melalui pembelajaran,
  - b) Mampu mengembangkan, memilih, memilah dan menetapkan bahan ajar atau materi pelajaran,
  - c) Mampu mengorganisir bahan ajar atau materi pelajaran,
  - d) Mampu memilih dan menetapkan pendekatan, metode pembelajaran,
  - e) Mampu membuat, memilih dan menentukan media/alat peraga yang akan digunakan dalam pembelajaran,
  - f) Mampu menyusun perangkat penilaian yang akan digunakan dan menentukan teknik penilaiannya,
  - g) Mampu mengalokasikan waktu ke dalam kegiatan pembelajaran.
2. Pelaksanaan proses pembelajaran
  - a) Mampu membuka pelajaran,
  - b) Mampu menyajikan bahan ajar atau materi pelajaran,
  - c) Mampu menggunakan pendekatan, metode ke dalam pembelajaran,
  - d) Mampu menggunakan media/alat peraga ke dalam proses pembelajaran,
  - e) Mampu berinteraksi dengan siswa secara komunikatif dalam proses pembelajaran,

- f) Mampu mengorganisis kegiatan pembelajaran,
- g) Mampu memotivasi siswa di dalam proses pembelajaran,
- h) Mampu menyimpulkan hasil pembelajaran,
- i) Mampu memberikan umpan balik dalam proses pembelajaran,
- j) Mampu melaksanakan penilaian dalam proses pembelajaran,
- k) Mampu mengelola waktu dalam kegiatan pembelajaran.

3. Penilaian hasil pembelajaran

- a) Mampu menyusun, memilih dan menetapkan soal yang memiliki tingkat relevansi tinggi terhadap kompetensi siswa yang telah ditetapkan, di samping mampu memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran dan tingkat pembeda,
- b) Mampu menganalisis soal yang valid dan yang tidak / kurang valid sekaligus memperbaikinya,
- c) Mampu melakukan pemeriksaan jawaban siswa,
- d) Mampu mengklasifikasikan hasil-hasil penelitian,
- e) Mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian,
- f) Mampu menyusun laporan hasil penilaian,
- g) Mampu menginterpretasikan kecenderungan hasil penilaian,
- h) Mampu menentukan korelasi antar soal berdasarkan hasil penilaian,
- i) Mampu mengidentifikasi tingkat variasi hasil penilaian,
- j) Mampu menyimpulkan hasil penilaian secara logis dan jelas.

4. Pengawasan proses pembelajaran

- a) Mampu memantau proses pembelajaran,

- b) Mampu memberi contoh, diskusi, pelatihan, konsultasi pada saat proses pembelajaran,
- c) Mampu menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan,
- d) Mampu melaporkan hasil kegiatan pemantauan kepada pihak pemangku kepentingan,
- e) Mampu memberi penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar,
- f) Mampu memberi teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar,
- g) Mampu memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran untuk guru lebih lanjut.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Ahmad Susanto (2016) faktor internal yang memengaruhi kinerja guru yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Pengetahuan
- c. Sikap
- d. Sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru.

Faktor internal ini menimbulkan pengaruh yang sangat besar dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun kenyataannya etos kerja tidak semata-mata tergantung pada bakat, pengetahuan, motivasi, sistem kepercayaan dan faktor lainnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi dan

komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja guru itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah lingkungan kerja bahkan dari guru itu sendiri.

### **2.1.2 Profesionalisme**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) profesionalisme ialah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Menurut Kunandar dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Sedangkan menurut Surya dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Dari uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki unsur esensial dan ideal dari suatu pekerjaan yang profesional diidentifikasi menurut ciri dan karakteristik profesi masing-masing.

#### **2.1.2.1 Profesionalisme Guru**

Di dalam dunia pendidikan, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Apabila profesi guru dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu

disiplin ilmu dalam bidang pendidikan, maka orang tersebut telah menjalankan suatu spesialisasi ilmu pendidikan.

Profesionalisme guru menurut Susanto (2016) merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimunculkan oleh guru ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya yang diwujudkan melalui lima aspek dalam capacity building. Namun demikian, sikap guru tidak serta merta muncul dengan sendirinya, tentu ada aktivitas-aktivitas yang membangunnnya. Menurut Priansa (2014) profesionalisme guru adalah sikap yang dimunculkan oleh guru ketika menjalankan aktivitas kerjanya yang dilandasi oleh nilai-nilai profesionalisme dengan menambahkan kode etik guru di dalamnya. Guru yang profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru, berikut tunjangan profesi memadai menurut standart hidup masyarakat berkecukupan.

#### **2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Profesionalisme Guru**

Menurut Priansa (2014) prinsip-prinsip profesionalisme guru merujuk pada Undang-Undang Guru dan Dosen yang dapat dijelaskan dengan sembilan prinsip komponen, antara lain:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme,
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia,



3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya,
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya,
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan,
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja,
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat,
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan,
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalannya

### **2.1.2.3 Dimensi Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru merupakan keniscayaan yang selalu dikembangkan demi meningkatkan kualitas pembelajaran dan keberhasilan seorang pendidik. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran seorang guru dalam peningkatan kualitas dan keberhasilan pembelajaran sangatlah penting. Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa konsep profesi guru mengandung dua dimensi, dimensi-dimensi profesionalisme guru tersebut antara lain:

#### **a. Dimensi sifat kegiatan**

Dimensi sifat kegiatan ini dibedakan menjadi dua, yaitu kegiatan untuk mencari nafkah dan kegiatan untuk kesenangan. Kegiatan untuk mencari

nafkah disebut dengan pekerjaan (*occupation*), sedangkan kegiatan untuk kesenangan disebut dengan hobi atau kegemaran.

b. Dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan

Dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan ini dapat dibedakan ke dalam tiga jenis kegiatan, yaitu:

1. Kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran yang sangat tinggi,
2. Kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran sedang, dan
3. Kegiatan yang dilakukan tanpa kemahiran sama sekali.

**2.1.2.4 Indikator Profesionalisme Guru**

Guru profesional adalah guru yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Menurut Priansa (2014) yang menjelaskan bahwa indikator-indikator profesionalisme guru adalah sebagai berikut.

1. Dimensi sifat kegiatan

a) Kegiatan untuk mencari nafkah antara lain:

1. Menukarkan keahlian untuk mendapatkan gaji
2. Menukarkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja
3. Menukarkan semangat kerja untuk motivasi diri
4. Mengikuti kegiatan bersama untuk meningkatkan kinerja

b) Kegiatan untuk kesenangan antara lain:

1. Menumbuhkan minat belajar siswa dengan metode yang beragam agar tidak merasa jenuh
2. Dapat menumbuhkan jiwa kreatif siswa
3. Mampu menciptakan permainan dengan alat peraga
4. Menuliskan materi pelajaran sesuai pengetahuan yang dikuasai

2. Dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan.

- a. Menjadi penilai kinerja
- b. Menjadi kepala sekolah
- c. Menjadi guru konselor
- d. Menjadi pengawas ujian
- e. Mengajar dalam pelajaran
- f. Memahami karakter siswa

#### **2.1.2.5 Dampak Profesionalisme Guru**

Menurut Priansa (2014) profesionalisme guru mempunyai beberapa dampak bagi bidang pendidikan, dampak-dampak profesionalisme guru tersebut antara lain:

1. Meningkatnya profesionalitas guru

Seorang guru yang semakin profesional mampu mengimplementasikan pengetahuannya dengan sebaik mungkin, agar dapat memenuhi kebutuhannya dalam IPTEK, dan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

## 2. Meningkatnya pengembangan diri

Meningkatnya pengembangan diri dapat memberi dampak pada kompetensi guru yang dijalankan sesuai dengan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional baik di sekolah maupun luar sekolah.

## 3. Terciptanya penemuan baru

Penemuan baru atau karya inovatif yang dikembangkan oleh guru yang berupa kontribusi guru dapat mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah, IPTEK dan seni yang semakin meningkat.

## 4. Adanya publikasi ilmiah

Publikasi ilmiah yang dipublikasikan kepada masyarakat merupakan bentuk kontribusi guru terhadap kualitas pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum.

### **2.1.3 Motivasi**

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Gleitman dalam Kompri (2015) pengertian dasar motivasi ialah keadaan internal organisme-baik manusia ataupun hewan-yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertingkah laku secara terarah.

Menurut Kompri (2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Motivasi di sini merupakan suatu alat kejiwaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau daya dorong untuk melakukan pekerjaan.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun dari luar individu.

#### **2.1.3.1 Motivasi Kerja Guru**

Menurut Infodiknas dalam Kompri (2015) motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan menyuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Menurut Kompri (2015) motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong atau semangat kerja bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata.

Dari pengertian di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu usaha seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

### **2.1.3.2 Dimensi Motivasi Kerja Guru**

Dalam menjalankan tugasnya, guru diharuskan memiliki motivasi kerja. Motivasi ini mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan akhir pendidikan. Menurut Kompri (2015) motivasi kerja guru memiliki beberapa dimensi, yaitu:

#### **1. Guru sebagai pendidik**

Guru sebagai pendidik memiliki arti bahwa orientasi pendidikan lebih terfokus pada penciptaan tenaga kerja yang profesional, bukan lagi pada soal kepribadian, etika ataupun sikap mental. Akibatnya, kadar motivasi guru terletak pada keberhasilan siswa dalam memperoleh nilai yang maksimal dengan memberi motivasi pada sikap dan mentalnya.

#### **2. Guru sebagai pengajar dan pelatih**

Konsep motivasi kerja guru ini memiliki arti mengubah konsep guru mengajar dan murid belajar menjadi guru membelajarkan peserta didik, sehingga menuntut peran guru sebagai pengajar dan pelatih untuk mengurangi dominasi peran guru dalam proses pembelajaran.

### 3. Guru dalam kegiatan administrasi

Dalam hubungannya dengan administrasi, guru dalam kegiatan ini memiliki arti bersikap dan memiliki tanggung jawab baik di dalam kelas, sekolah maupun lingkungan sekitar, sehingga akan menciptakan lingkungan belajar yang baik.

### 4. Guru sebagai konselor

Guru sebagai konselor memiliki arti bahwa guru memiliki tugas untuk menjadi tokoh kunci dalam membimbing peserta didik. Sehingga dengan adanya bimbingan ini siswa diharapkan dapat mengubah perilaku dan sikap ke arah yang lebih baik.

### 5. Guru sebagai motivasi diri

Sebagai peran utama dalam pendidikan, guru dituntut untuk memiliki kepribadian, perilaku, profesionalitas yang memadai guna mengembangkan peserta didik secara utuh, menjadi suri tauladan bagi peserta didik dan dapat menguasai kompetensi yang dimilikinya.

#### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja Guru**

Menurut Kompri (2015) motivasi kerja guru memiliki indikator-indikator yang berperan penting dalam pendidikan, antara lain:

#### 1. Guru sebagai pendidik

Guru sebagai pendidik siswa memiliki beberapa indikator antara lain:

- a. Mampu mengembangkan pesan-pesan didik.
- b. Mampu membangkitkan perhatian peserta didik.
- c. Mampu membangkitkan minat peserta didik.
- d. Mampu mengembangkan sikap peserta didik.
- e. Mampu mengarahkan kegiatan pembelajaran.

## 2. Guru sebagai pengajar dan pelatih

Konsep motivasi kerja guru sebagai pengajar dan pelatih ini memiliki indikator antara lain:

- a. Mampu mencari dan mempelajari berbagai sumber belajar.
- b. Memudahkan membelajarkan peserta didik.
- c. Mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran dengan tepat.
- d. Mampu menciptakan kondisi belajar yang optimal.
- e. Mampu memberi semangat belajar siswa.
- f. Mampu mengevaluasi proses dan hasil belajar siswa.

## 3. Guru dalam kegiatan administrasi

Guru dalam kegiatan administrasi memiliki beberapa indikator antara lain:

- a. Mampu berinisiatif dalam kegiatan pendidikan.
- b. Mampu menciptakan suasana dan kondisi lingkungan dengan baik.
- c. Mampu bertanggung jawab dalam mewariskan ilmu pengetahuan.
- d. Mampu menjaga kedisiplinan.



- e. Mampu menjadi pelaksana administrasi pendidikan dan mempertanggungjawabkannya.
  - f. Mampu menjadi pemimpin generasi muda.
  - g. Mampu menjadi penerjemah ilmu pengetahuan dan pendidikan.
4. Guru sebagai konselor

Guru sebagai konselor atau guru bimbingan dan konseling (BK) memiliki indikator sebagai berikut.

- a. Mampu menjadi tokoh kunci dalam bimbingan
  - b. Mampu memahami siswa sebagai individu.
  - c. Mampu memperbaiki tingkah laku siswa.
  - d. Mampu mengadakan pertemuan antara guru dengan siswa.
  - e. Mampu mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa.
5. Guru sebagai motivasi pribadi

Guru sebagai motivasi pribadi atau motivasi diri sendiri memiliki beberapa indikator antara lain:

- a. Mampu membantu kepentingan masyarakat.
- b. Mampu menjadi teladan bagi muridnya.
- c. Mampu memberi rasa aman kepada anak didiknya.
- d. Mengutamakan layanan.
- e. Mampu membina hubungan sosial baik dalam kelas maupun luar kelas.

#### **2.1.3.4 Dampak Motivasi Kerja Guru**

Menurut Kompri (2015) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Motivasi itu dapat memberikan dampak bagi pendidikan.

1. Memperoleh hasil kinerja yang lebih memuaskan dari sebelumnya.
2. Memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
3. Bertambahnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan.
4. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.
5. Terlaksananya pelaksanaan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.
6. Bertambah luasnya pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatnya rasa tanggung jawab kepada tugas yang diembannya.

#### **2.1.4 Kompetensi**

Istilah kompeten dan kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan dan pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang di refleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Susanto (2016) kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan

perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sementara itu, kompetensi menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kepmendiknas) No.045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Dale (2016) mengemukakan bahwa kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Sedangkan menurut Sopiadin (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang digunakan sebagai standar kinerja seseorang yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Dari uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

#### **2.1.4.1 Kompetensi Guru**

Menurut Kunandar (2016) mengartikan kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kerjanya secara tepat dan efektif. Sedangkan menurut Mulyasa

(2016) mengatakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Adapun pengertian kompetensi guru menurut Susanto (2016) yang dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Dari beberapa pengertian kompetensi guru di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat kualifikasi atau kemampuan yang dimiliki guru dalam menunjang kualitas pekerjaannya.

#### **2.1.4.2 Standar Kompetensi Gruru**

Standar kompetensi guru adalah suatu pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan, dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi seorang pendidik sehingga layak disebut kompeten. Tujuannya adalah sebagai jaminan dikuasainya tingkat kompetensi minimal, dapat melakukan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2003: 56) menyebutkan Standar Kompetensi Guru meliputi empat komponen, yaitu:

- a. Pengelolaan pembelajaran,
- b. Pengembangan potensi,
- c. Penguasaan akademik, dan
- d. Sikap kepribadian.

Secara keseluruhan standar kompetensi guru terdiri dari tujuh kompetensi, antara lain:

- a. Penyusunan rencana belajar,
- b. Pelaksanaan interaksi,
- c. Penilaian prestasi belajar peserta didik,
- d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik,
- e. Pengembangan profesi,
- f. Pemahaman wawasan pendidikan, dan
- g. Penguasaan bahan kajian akademik

Kompetensi guru di Indonesia telah dikembangkan oleh Proyek Pembinaan Pendidikan Guru (P3G) Depdikbud, intinya berisi tugas-tugas seorang guru, baik sebagai pengajar, pembimbing maupun sebagai administrator kelas.

Ada 10 kompetensi guru menurut P3G, yaitu:

- a. Menguasai bahan,
- b. Mengelola program belajar mengajar,
- c. Mengelola kelas,

- d. Menggunakan media/sumber ajar,
- e. Menguasai landasan pendidikan,
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar,
- g. Menilai prestasi belajar,
- h. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan,
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna kepentingan pengajaran

#### **2.1.4.3 Dimensi Kompetensi Guru**

Menurut Ahmad Susanto (2016) yang merujuk pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, keempat macam dimensi kompetensi guru adalah sebagai berikut:

##### **a. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi Kepribadian yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

##### **b. Kompetensi pedagogik meliputi: pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, perancangan dan pelaksanaan evaluasi hasil belajar, dan perkembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.**

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

d. Kompetensi Sosial adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, maupun orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

#### **2.1.4.4 Indikator Kompetensi Guru**

Berdasarkan Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat jenis kompetensi guru tersebut juga diistilahkan dengan dimensi kompetensi. Setiap dimensi kompetensi guru mempunyai indikator. Indikator tersebut sebagai acuan capaian dari dimensi kompetensi guru. Indikator dari kompetensi guru adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi kepribadian

- a. Bertindak sesuai norma hukum
- b. Bertindak sesuai norma sosial
- c. Bangga menjadi guru
- d. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma
- e. Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik
- f. Memiliki etos kerja sebagai guru

- g. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat
- h. Menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak
- i. Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik
- j. Memiliki perilaku yang disegani
- k. Bertindak sesuai norma religious (iman, takwa, jujur, ikhlas, suka menolong)
- l. Memiliki perilaku yang diteladani peserta didik

2. Kompetensi pedagogik

- a. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif
- b. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian
- c. Mengidentifikasi bekal awal peserta didik
- d. Memahami landasan pendidikan
- e. Menerapkan teori belajar dan pembelajaran
- f. Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang akan dicapai dan materi ajar
- g. Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih
- h. Menata latar (*setting*) pembelajaran
- i. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif



- j. Merancang dan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode
- k. Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*)
- l. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk meningkatkan kualitas program pembelajaran secara umum
- m. Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik
- n. Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik

### 3. Kompetensi profesional

- a. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- b. Memahami struktur konsep keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
- c. Memahami konsep antar mata pelajaran terkait
- d. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
- e. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi

### 4. Kompetensi sosial

- a. Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
- b. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan

- c. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar

#### **2.1.4.5 Dampak Kompetensi Guru**

Menurut Ahmad Susanto (2016) ada beberapa dampak yang ditimbulkan dari kompetensi guru, antara lain:

1. Tercapainya kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi, dan harapan.
2. Adanya tindakan nyata, tingkah laku, dan unjuk kerjanya.
3. Tercapainya standar kualitas tertentu untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.
4. Semakin menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan bidangnya.
5. Tercapainya kompetensi akademik.
6. Meningkatnya mutu pendidikan.
7. Tercapainya sertifikasi guru yang telah memenuhi standar.
8. Meningkatnya kualitas sistem dan praktik pembelajaran.
9. Mendapatkan tambaha ilmu dan keterampilan baru.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Hubungan Antar Variabel	Peneliti, Tahun, Judul	Hasil Penelitian
1.	Profesionalisme dengan kinerja	Nanik Sulistyawati, Fasochah Dan Darsono (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2.	Profesionalisme dengan kinerja	Tiara Anggia Dewi (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang.	Profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
3.	Profesionalisme dengan kinerja	Nopita (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Sekadau.	Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Motivasi dengan kinerja	Parsidi, Soetomo WE. Hendrajaya (2015). Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen
5.	Motivasi dengan kinerja	Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

*Sumber: Berbagai Jurnal*

**Tabel 2.1.1**  
**Lanjutan**

<b>No.</b>	<b>Hubungan antar Variabel</b>	<b>Peneliti, Tahun, Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
6.	Motivasi dengan kinerja	Kuswoyo, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang.	Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru
7.	Motivasi dengan kinerja	Siti Nur Humairah Halim, Suwardi Anas (2018). Pendekatan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) pada Kinerja Guru Matematika SMA Negeri di Kota Makassar Ditinjau dari Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik.	Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru
8.	Kompetensi dengan kinerja	Deswarta (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

*Sumber: Berbagai Jurnal*

**Tabel 2.1.2**  
**Lanjutan**

<b>No.</b>	<b>Hubungan antar Variabel</b>	<b>Peneliti, Tahun, Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
9.	Kompetensi dengan kinerja	Aan Subhan (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya).	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
10.	Kompetensi dengan kinerja	Suhardi, Syaifullah (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.	Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru
11.	Kompetensi dengan kinerja	Fajar Maya Sari (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto.	Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru

*Sumber: Berbagai Jurnal*

## **2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1 Hubungan Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Peningkatan Kinerja Guru**

Menurut Priansa (2013) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati, dkk. (2016) dan Dewi (2015) bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sementara itu, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopita (2015) bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

***H1: Profesionalisme Guru berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Guru.***

### **2.3.2 Hubungan Antara Variabel Motivasi dengan Peningkatan Kinerja Guru**

Menurut Kompri (2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Motivasi di sini merupakan

suatu alat kejiwaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau daya dorong untuk melakukan pekerjaan. Menurut hasil penelitian Parsidi, dkk. (2015) dan Hartanti, Yuniarsih (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim, dkk. (2018) dan Kuswoyo, dkk. (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

*H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Guru.*

### **2.3.3 Hubungan Antara Variabel Kompetensi dengan Peningkatan Kinerja Guru**

Menurut Susanto (2016) mengemukakan bahwa kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut hasil penelitian Deswarta (2017) dan Subhan (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, Syaifullah (2017) dan Sari (2013) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

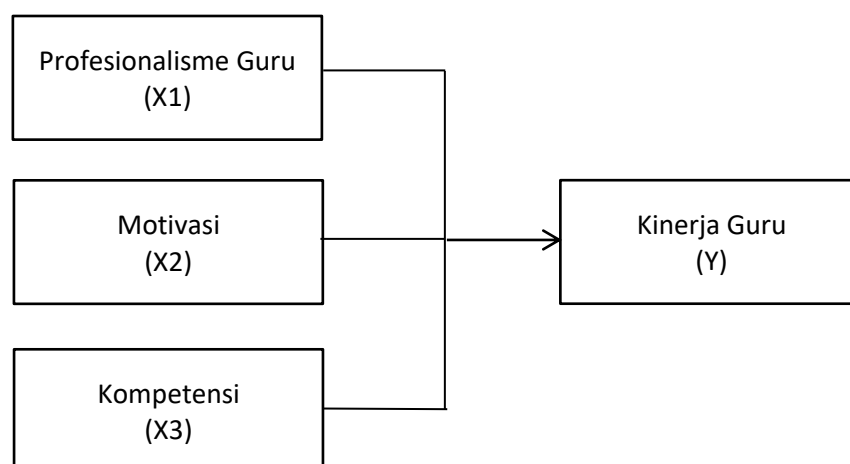
***H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Guru.***

## **2.4 Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu tersebut diatas, maka dapat disusun kerangka pikir penelitian yang menyatakan adanya pengaruh antar variabel penelitian dalam bentuk skema atau grafis. Kerangka pikir penelitian ini dibuat untuk mempermudah dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti.

### **2.4.1 Model Penelitian**

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam model grafis sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pikir Teoritis